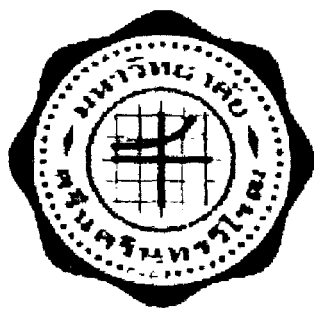




รายงานการวิจัย เรื่อง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

~~~~~

THE KEY SUCCESS FACTORS  
IN SRINAKHARINWIROT STAFFS' PRODUCTIVITY

โดย

วนิดา หมื่นอักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิพรรณ สาลีผล

24 ก.ย. 2555

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2555

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประจำปีงบประมาณ 2553

S 416777

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 287 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t-test) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS For Window

### ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 33 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 4 ปี รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานด้านผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป

2. ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยรวมอยู่ในระดับมีความสามารถมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีความสามารถมากที่สุดด้านการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือด้านการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความรวดเร็วและถูกต้องของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การวิเคราะห์และสรุปงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความแม่นยำ เชี่ยวชาญในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดด้านมีความสำคัญกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือลักษณะงานที่ทำอยู่ในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

4. บุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยรวมอยู่ในระดับบุคลิกภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีบุคลิกภาพดีมากที่สุดด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การแสดงออกทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

5. ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยรวมอยู่ในระดับมีความสำเร็จมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยด้านผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับความสำเร็จมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

# ABSTRACT

## The Key Success Factors in Srinakharinwirot Staffs' Productivity

The study was aimed at exploring the factors to success in productivity Srinakharinwirot University staffs. The subjects were 287 university staffs. The instruments used in the study were the staff Attitude Questionnaires. The data was analyzed by using percentage, mean score, standard deviation (SD), t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient. For statistical analysis, SPSS program was used as an analysis instrument.

The result of the study indicated that:

1. The subjects--Srinakharinwirot university staffs were classified from their backgrounds. Most of the samples were single females aged between 26-33 years old who graduated with Bachelor's Degree and have worked for less than four years with monthly personal income of 10,000-15,000 baht. Their various backgrounds such as sex, age, marital status, and level of education hardly had an impact on work achievement and promotions. Moreover, staffs who have worked for a longer period didn't have much difference achievement than those who have worked for a shorter period. It is a work position that makes a difference. Staffs with less than seven years of work experience are more successful than those whose work experience exceeds seven years.
2. The ability to work of the staffs in average was as high as 3.78. The highest abilities were perception and understanding of work which was 3.91, followed by confrontation with circumstances - 3.78, speed of work and accuracy, analysis and conclusion, and accuracy and professional expertise which generated results of 3.77, 3.72, and 3.71 respectively.
3. The work motivation of staffs was averagely in a medium level of 3.30. The highest motivation was organizational importance which generated the result of 3.53. The second highest factor was work characteristic, followed by respectfulness, job security, and benefits and welfares which generated results of 3.48, 3.45, 3.23, 2.83 respectively.
4. The personality of staffs was averagely as high as 3.86. The highest personality was job intention - 4.14, new knowledge seeking - 3.98, adaptation of situation - 3.97, emotional expression - 3.55, and work creativity - 3.66.
5. The success at work of Srinakharinwirot University staffs was generally high with the average of 3.53. Their work achievement was as high as 3.95 while their working progress was at a medium level of 3.10.

# สารบัญ

| บทที่                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                           | 1    |
| 3 ภูมิหลัง.....                                       | 1    |
| 4 ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                        | 3    |
| 3 ความสำคัญของการวิจัย.....                           | 4    |
| 5 ขอบเขตของการวิจัย.....                              | 4    |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....                          | 4    |
| กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....                    | 6    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                  | 7    |
| 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                           | 9    |
| 7 สมมติฐานในการวิจัย.....                             | 10   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                 | 11   |
| / แนวคิดด้านความสามารถ.....                           | 11   |
| ) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....                | 15   |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....                 | 19   |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ.....     | 25   |
| พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....                | 26   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                            | 34   |
| 10 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                          | 39   |
| การกำหนดกลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....      | 39   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....    | 41   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                              | 44   |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                 | 45   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                  | 45   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 51   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....              | 51   |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                    | 51   |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                   | 74   |
| สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย..... | 74   |
| สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....                            | 79   |
| อภิปรายผลการวิจัย.....                                | 84   |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....                      | 87   |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....                | 87   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                     | หน้า |
|---------------------------|------|
| บรรณานุกรม.....           | 88   |
| ภาคผนวก.....              | 90   |
| ก แบบสอบถาม.....          | 91   |
| ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... | 95   |
| ประวัติย่อผู้ทำวิจัย..... | 97   |



## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                  | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....                       | 4    |
| 2 แบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient test).....                                                                                        | 13   |
| 3 ลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Basic physical abilities) 9 ประการ.....                                                                   | 14   |
| 4 Needs 20 ประการ.....                                                                                                                 | 20   |
| 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน.....                                                                                               | 40   |
| 6 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA).....                                                                               | 48   |
| 7 แสดงผลข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                | 52   |
| 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสามารถ.....                                                                     | 54   |
| 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน..                                                                | 55   |
| 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ.....                                                                     | 55   |
| 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน.....                                                    | 56   |
| 12 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ.....                  | 57   |
| 13 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ.....                     | 58   |
| 14 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ.....                                    | 58   |
| 15 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....          | 59   |
| 16 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....                             | 60   |
| 17 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา.....            | 61   |
| 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา.....                           | 61   |
| 19 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....                             | 62   |
| 20 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุงาน.....                                 | 63   |
| 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามอายุงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม..... | 63   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                    | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงาน ของ<br>พนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามอายุงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... | 64   |
| 23 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการ<br>ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....         | 65   |
| 24 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงาน<br>ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....                        | 65   |
| 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ<br>ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย.....                       | 66   |
| 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ<br>ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย.....                         | 68   |
| 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ<br>ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย.....                        | 70   |
| 28 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                          | 73   |
| 29 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือ<br>เชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....                    | 75   |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                | หน้า |
|------------------------------------------|------|
| 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....          | 9    |
| 2 ระบบการงูใจของตัวบุคคล.....            | 15   |
| 3 ชั้นความต้องการ Abraham H. Maslow..... | 16   |
| 4 Needs 20 ประการ.....                   | 22   |





## ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิพรรณ สาสีผล ที่ร่วมทำงานวิจัยในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะสังคมศาสตร์ที่สนับสนุนทุนวิจัย อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ คุณเสถียร อักษรชู คุณรังรอง สีทองดี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ อาจารย์สุธาทิพย์ ขวณะเวสสกุล คุณธนกร บุญพันธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจรูปเล่มในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน คุณอารยา วิเศษพันธุ์ชัย ผู้พิสูจน์อักษร คุณณัฐภาส ถาวรวงษ์ ผู้ตรวจสอบสถิติ กลุ่มเพื่อน ๆ กองการเจ้าหน้าที่ คุณธนวรรณ วรสิงห์ คุณณัฐนิชา พิมพ์นนท์ คุณสุรพงษ์ ทรงเดช และครอบครัว ที่สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างจริงใจเสมอมา จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบเป็นที่ระลึกถึงพระคุณของสถาบัน คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตลอดไป

วนิดา หมื่นอักษร  
กรกฎาคม 2555

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

วันที่ 28 เมษายน 2492 กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ณ ถนนประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร โดยศาสตราจารย์หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ขณะนั้นดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ก่อตั้ง ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังที่จะจัดการศึกษาด้านวิชาชีพครู ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่วิชาชีพครูขาดแคลน ไม่สอดคล้องกับการขยายตัวของสังคมและศาสตร์ทางการศึกษาสมัยใหม่ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการเดินทางอย่างมีแก่นสาระที่เจริญงอกงามมาเป็นลำดับ จึงได้กำหนดวันที่ 28 เมษายน เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สืบมา (ศูนย์พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

ปี พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้เริ่มใช้ระบบการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2542 หนังสือทบทวมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 572 ลงวันที่ 10 กันยายน 2542 มติสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 7/2542 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2542 และมติที่ประชุม อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 8/2542 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2542 และได้มีคำสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยคนแรกและครั้งแรก เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2542 โดยสภามหาวิทยาลัยได้วางระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2542 และให้ยกเลิกเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2544 ประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2544 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2544 (เสถียร คามศักดิ์. : 15) ในวันที่ 3 สิงหาคม 2552 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ประกาศข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 โดยให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2544 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2551 ในปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 กำหนดให้ “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และในหมวด 2 ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ 8 กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามเกณฑ์ภาระงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์
- (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารตามเกณฑ์หรือข้อกำหนดภาระงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยคณบดี
- (6) รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงาน ผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (8) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อกำหนดภาระงานของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่

- (1) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) เชี่ยวชาญ
- (3) ชำนาญการพิเศษ
- (4) ชำนาญการ
- (5) ปฏิบัติการ
- (6) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ก.พ.อ. เป็นมาตรฐานกลาง เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษไว้ แต่ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มีมาตรฐานกลางรองรับอย่างชัดเจน สำหรับแนวทางการประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไว้ 3 ส่วน คือ ความคิดริเริ่ม, การตัดสินใจแก้ปัญหา และการพัฒนาตนเอง (เสถียร คามิศักดิ์, และคณะ : 2)

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีชีวิตในองค์กรที่มีคุณค่า มีจิตวิญญาณ มีความรู้ ความคิดและวิจารณญาณในการพิจารณาดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น “คน” เป็นปัจจัยหนึ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน (สมเกียรติ พ่วงรอด. : 15) พนักงานที่มีขีดความสามารถทำได้เพียงแค่การทำงานตามคำสั่ง จึงไม่เหมาะสมกับระบบงานในปัจจุบันที่ต้องการความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานขององค์กรจากบทบาทเดิม ๆ ไปสู่บทบาทใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมได้ ระบบงานและระบบองค์การในปัจจุบันจึงต้องการพนักงานที่มีสติปัญญา (mental skills) มีทักษะความสามารถในการใช้ดุลพินิจทำงานได้ โดยไม่ต้องรอรับฟังคำสั่ง มีสติปัญญาสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติมได้อยู่ตลอดเวลา มีทักษะที่สามารถปฏิบัติการกิจได้หลายบทบาท (multiskillings) แนวคิดทางการบริหารในปัจจุบัน จึงมีทัศนะมุมมองต่อพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นสินทรัพย์มนุษย์ (human assets) ขององค์กรซึ่งถ้าได้รับการพัฒนาจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น (ทวีศักดิ์ สุททาทิน. : 3)

ทุนมนุษย์ หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตนเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง” ดังนั้นการที่องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการที่จะทำให้คนแต่ละคนในองค์กรใช้ศักยภาพหรือความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจึงต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ คือ คนเป็น “สินทรัพย์” ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น คนคือ “ทุน” (Human Capital) ที่สามารถสร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ (อ้างศักดิ์ คงสวัสดิ์ :www.th.jobsdb.com) กรกฎาคม 2554

องค์ประกอบที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยด้านความสามารถหรือความฉลาดทางสติปัญญา IQ-Intelligent Quotient (เชาวน์ปัญญา) หรือความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถส่วนบุคคลนี้ทำให้สามารถรับรู้ เข้าใจงาน มีความแม่นยำ เชี่ยวชาญ รวดเร็ว ถูกต้อง วิเคราะห์ สรุป และสื่อสารถ่ายทอดงานกับผู้อื่น ได้แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน อันเกิดจากการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่ เป็นคนสำคัญ ได้รับการยอมรับ และลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยภายนอก ด้านบุคลิกภาพเฉพาะตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อที่จะให้พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรให้ความสำคัญกับปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และพนักงานได้ปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความสามารถกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

การทราบปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสามารถสรุปผลประโยชน์ที่จะได้รับของงานวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

- 1. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โดยนำพาพนักงานและมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ
- 2. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในการนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 712 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2554) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 30 หน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

| หน่วยงาน            | จำนวนพนักงาน |
|---------------------|--------------|
| 1 คณะพลศึกษา        | 18           |
| 2 คณะแพทยศาสตร์     | 74           |
| 3 คณะศึกษาศาสตร์    | 20           |
| 4 คณะทันตแพทยศาสตร์ | 41           |
| 5 คณะมนุษยศาสตร์    | 20           |
| 6 คณะวิทยาศาสตร์    | 38           |
| 7 คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 34           |
| 8 คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 26           |

ตาราง 1 (ต่อ)

| หน่วยงาน                                           | จำนวน<br>พนักงาน |
|----------------------------------------------------|------------------|
| 9 คณะสังคมศาสตร์                                   | 35               |
| 10 คณะเภสัชศาสตร์                                  | 23               |
| 11 บัณฑิตวิทยาลัย                                  | 6                |
| 12 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์                       | 4                |
| 13 สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา                | 9                |
| 14 สำนักหอสมุดกลาง                                 | 55               |
| 15 สำนักคอมพิวเตอร์                                | 33               |
| 16 สำนักงานอธิการบดี                               | 131              |
| 17 คณะพยาบาลศาสตร์                                 | 26               |
| 18 คณะสหเวชศาสตร์                                  | 16               |
| 19 วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน           | 9                |
| 20 วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม                 | 7                |
| 21 สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา                   | 13               |
| 22 สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ                          | 12               |
| 23 ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา                           | 3                |
| 24 สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ            | 7                |
| 25 วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย                            | 10               |
| 26 คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร        | 8                |
| 27 สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้                        | 9                |
| 28 สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษแห่งชาติ        | 2                |
| 29 สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย                | 12               |
| 30 คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ | 11               |
| รวมทั้งสิ้น                                        | 712              |

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากรตามสูตรหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ. และ อังคณา สายยศ. 2538 : 260-261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 257 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 30 คน เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 287 คน จำนวน 30 หน่วยงาน ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

##### 1.1.1 เพศ

- 1.1.1.1 เพศชาย
- 1.1.1.2 เพศหญิง

##### 1.1.2 อายุ

- 1.1.2.1 18 ปี - 25 ปี
- 1.1.2.2 26 ปี - 33 ปี
- 1.1.2.3 34 ปี ขึ้นไป

##### 1.1.3 สถานภาพสมรส

- 1.1.3.1 โสด
- 1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 1.2.3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

##### 1.1.4 ระดับการศึกษา

- 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4.2 ปริญญาตรี
- 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 1.1.5 อายุงาน

- 1.1.5.1 น้อยกว่า 4 ปี
- 1.1.5.2 4 - 7 ปี
- 1.1.5.3 7 ปีขึ้นไป

##### 1.1.6 รายได้ต่อเดือน

- 1.1.6.1 ต่ำกว่า 10,000.- บาท
- 1.1.6.2 10,000 - 15,000.- บาท
- 1.1.6.3 15,001 บาทขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 1.2.1 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน
- 1.2.2 ความแม่นยำ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ
- 1.2.3 ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน
- 1.2.4 ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน
- 1.2.5 ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงานกับผู้อื่น

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 1.3.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3.2 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 1.3.3 ความสำคัญกับองค์กร
- 1.3.4 การยอมรับนับถือ
- 1.3.5 ลักษณะงานที่ทำ

1.4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 1.4.1 ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
- 1.4.2 ความตั้งใจในการทำงาน
- 1.4.3 การแสดงออกทางความคิด
- 1.4.4 การแสดงออกทางอารมณ์
- 1.4.5 ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2 ด้าน คือ

- 2.1 ผลสำเร็จของงาน
- 2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พนักงานซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน



3. ปัจจัยด้านความสามารถ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงานกับผู้อื่น เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้น และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำคัญกับองค์กร การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะท่าทาง และลักษณะเฉพาะตัว เช่น ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภท ทัวไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้แก่ผลสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการวิจัย โดยสรุปรวมเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดด้านความสามารถ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ
5. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดด้านความสามารถ

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535 : 56) กล่าวว่า ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวอยู่กับบุคคล หรือเรียกว่า ภาวะพรสวรรค์ แต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน ได้จำแนกความสามารถออกเป็น กลุ่ม ดังนี้

1. ความสามารถในการรู้จักถึงเหตุผล ได้แก่ การพูด การคำนวณ สิ่งที่เป็นนามธรรม
2. ความสามารถในการมองถึงสิ่งต่าง ๆ ได้กว้าง ได้แก่ ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติ (การเรียนรู้) ความสามารถในการนึกคิด ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์
3. ความสามารถในการเข้าใจจากการรับรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว ได้แก่ ความสามารถทางด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ความสามารถในทางกายภาพ ได้แก่ ความสามารถที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเครื่องกล ความสามารถที่เกี่ยวกับการใช้มือปฏิบัติงาน ความสามารถที่เกี่ยวกับดนตรี ความสามารถที่เกี่ยวกับกีฬา

Spearman (ชูชัย สมิทธิไกร. 2552 : 236 อ้างอิงจาก Spearman. 1994) ได้เสนอการวัดสติปัญญา ด้วยทฤษฎีสององค์ประกอบ ได้เสนอว่าสติปัญญาของมนุษย์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประเภท องค์ประกอบแรกเรียกว่า “องค์ประกอบทั่วไป (general factor) หรือ “g” เป็นความสามารถทั่วไปที่เป็นพื้นฐานของความสามารถด้านการใช้เหตุผล ส่วนองค์ประกอบที่สองเรียกว่า “องค์ประกอบเฉพาะ (specific factor) หรือ “s” เป็นความสามารถในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น การคำนวณทางคณิตศาสตร์ หรือความสามารถทางศิลปะ

Thurstone (ชูชัย สมิทธิไกร. 2552 : 237 อ้างอิงจาก Thurstone. 1994) ได้เสนอการวัดสติปัญญา ด้วยทฤษฎีความสามารถพื้นฐานทางสมอง (Primary Mental Abilities) ได้เสนอว่าความสามารถทางสมองของมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็น 7 กลุ่มใหญ่ ๆ เรียกว่า “ความสามารถพื้นฐานทางสมอง” ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจทางภาษา (verbal comprehension) คือ ความสามารถด้านความรู้เข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสัมพันธ์ของถ้อยคำ
2. ตัวเลข (number) คือ ความรวดเร็วและความแม่นยำในการคำนวณปัญหาหรือโจทย์ทางคณิตศาสตร์

3. ความเร็วในการรับรู้ (perceptual speed) คือ ความเร็วและความแม่นยำในการจดจำรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้เห็น
4. มิติสัมพันธ์ (spatial relations) คือ ความสามารถในการสร้างจินตนาการเกี่ยวกับรูปทรงต่าง ๆ
5. ความคล่องแคล่วในการใช้ถ้อยคำ (word fluency) คือ ความสามารถในการใช้ถ้อยคำจำนวนมาก ที่มีความหมายคล้ายคลึงหรือตรงกันข้าม
6. ความจำ (rote memory) คือ การระลึกจดจำได้ทันที
7. การใช้เหตุผลเชิงอุปนัย (inductive reasoning) คือ ความสามารถในการใช้เหตุผลเพื่อสรุปกฎเกณฑ์

Reich (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน .2551 : 35-37 อ้างอิงจาก Reich. 1991) ได้ให้ความหมาย “ความสามารถ” ว่าเมื่อนำมาใช้ในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บางครั้งเรียกว่า “ขีดความสามารถ (competencies)” ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือ

1. ขีดความสามารถในการทำงานประจำ (routine production services) ซึ่งเป็นขีดความสามารถของผู้บริหารระดับกลาง-ล่าง พนักงานในระบบงานแบบสายพานการผลิตและพนักงานธุรกิจ
2. ขีดความสามารถซึ่งเป็นการชำนาญเฉพาะตัว (in-person services) เช่น พนักงานเสริมสวยและทำผม พนักงานรักษาความปลอดภัย และนายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์
3. ความสามารถเชิงสัญลักษณ์และการวิเคราะห์ (Symbolic-analytic services) สามารถระบุปัญหาและแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการทำหน้าที่ประสานกิจกรรมแผนงานและโครงการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ความสามารถเชิงสัญลักษณ์ และการวิเคราะห์เป็นความสามารถพื้นฐานของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น นักกฎหมาย นักวิจัย วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ ผู้บริหารและนักวิเคราะห์การลงทุน

กระบวนการพัฒนา “ขีดความสามารถ” ในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรต้องคัดเลือกพนักงานที่มีความถนัดเป็นต้นทุนเดิมอยู่แล้ว และนำมาฝึกอบรมและเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนา ให้เป็นขีดความสามารถในการทำงานในด้านนั้น ๆ ต่อไป

ระบบงานส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ต้องการพนักงานที่มีขีดความสามารถเชิงสัญลักษณ์และการวิเคราะห์ เช่น ขีดความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนและขีดความสามารถด้านทักษะ มนุษย์สัมพันธ์และความเข้าใจตนเอง

**ขีดความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน (complex problem solving/ long-term decision making)** หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการ ในอนาคต พนักงานที่มีขีดความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหามีความสลับซับซ้อนจะสามารถวางแผนและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะดำเนินการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถคาดการณ์สถานการณ์และแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และประการที่สำคัญคือ พนักงานที่มีขีดความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหามีความสลับซับซ้อนและความผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของปัจจัยแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ขีดความสามารถด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (interpersonal intelligence) สะท้อนถึงความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น รู้ว่าจะสร้างแรงจูงใจคนอื่นได้อย่างไร รู้ว่าคนเหล่านั้นเขาทำงานกันอย่างไร รู้ว่าจะทำงานร่วมกับคนเหล่านั้นได้อย่างไร คนที่มีขีดความสามารถด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์จะสามารถวิเคราะห์เหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบรรดาผู้คนที่เขามีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องได้ คนที่มีขีดความสามารถด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ จึงสามารถคาดการณ์พฤติกรรมหรือแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ที่เขาเข้าไปเกี่ยวข้องได้ ทำให้เขาสามารถเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541). ความสามารถ (Ability) หมายถึง การมีความรู้ หรือทักษะในการทำงานบางอย่าง หรือสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งโดยทั่วไปความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability) ความสามารถของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัด หรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบ หรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient test) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน(Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

ตาราง 2 แบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient test)

| ความสามารถทางสติปัญญา<br>(Dimensions)                               | รายละเอียด<br>(Description)                                                                | งานที่เหมาะสม<br>(Job example)                           |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1. ความถนัดเกี่ยวกับตัวเลข<br>(Number aptitude)                     | ความสามารถในการคิดเลขได้ถูกต้อง<br>แม่นยำรวดเร็ว                                           | นักบัญชี นักคำนวณ                                        |
| 2. ความเข้าใจภาษา<br>(Verbal Comprehension)                         | ความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่อ่าน<br>ฟัง และมองเห็นความสัมพันธ์ของ<br>คำพูดที่ใช้ในภาษา   | ผู้จัดการโรงงานที่ปฏิบัติ<br>ตามนโยบายที่ระบุไว้ในกิจการ |
| 3. ความไวในการรับรู้<br>(Perceptual speed)                          | ความสามารถในการมองเห็นความ<br>เหมือน ความคล้ายคลึงและความ<br>แตกต่างอย่างรวดเร็วและถูกต้อง | การสอบสวน                                                |
| 4. การให้เหตุผลเชิงอนุมาน<br>(Inductive reasoning)                  | ความสามารถในการอธิบายเหตุผล<br>อย่างเป็นขั้นตอน แก้ไขได้ถูกต้อง                            | นักวิจัยตลาด นักวิเคราะห์<br>ความต้องการของลูกค้า        |
| 5. การให้เหตุผลเชิงอุปมาน<br>(Deductive reasoning)                  | ความสามารถในการหาข้อสรุปอย่าง<br>มีเหตุผล                                                  | หัวหน้างานซึ่งทำหน้าที่<br>ให้คำแนะนำควบคุมดูแลพนักงาน   |
| 6. ความเข้าใจในการมองภาพ<br>รูปทรงต่าง ๆ<br>(Spatial visualization) | ความสามารถในการจินตนาการ<br>ตกแต่ง และปรับเปลี่ยนรูปแบบให้<br>สวยงาม                       | นักออกแบบ ตกแต่งภายใน                                    |
| 7. ความจำ (Memory)                                                  | ความสามารถในการจำ และระลึก<br>ข้อมูลต่าง ๆ ได้                                             | พนักงานขายที่จำชื่อ<br>ลูกค้าได้แม่นยำ                   |

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร กล่าวคือบุคคลที่มีสุขภาพดีจะมีร่างกายแข็งแรงอดทนที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังตารางแสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Basic physical abilities) 9 ประการ

ตาราง 3 ลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Basic physical abilities) 9 ประการ

| ความสามารถทางกายภาพ<br>(Physical ability)                                                                                                                                                                         | ลักษณะที่เป็นรายละเอียด<br>(Description characteristics)                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ปัจจัยด้านความแข็งแรง (Strength factors)<br>1. ความคล่องตัว (Dynamic strength)<br>2. การทรงตัว (Trunk strength)<br>3. ความอดทนแข็งแรง (Static strength)<br>4. ความแข็งแรงของร่างกายเป็นพิเศษ (Explosive strength) | - ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อติดต่อกันเป็นเวลานาน<br>- ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหรือการทรงตัว<br>- ความสามารถในการทำงานหนัก ยกย้ายสิ่งของ<br>- ความสามารถที่จะใช้พลังงานได้อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานที่ยากลำบาก |
| ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น (Flexibility factors)<br>5. ความยืดหยุ่นของร่างกาย (Extent flexibility)<br>6. ความยืดหยุ่นหรือความคล่องตัว (Dynamic flexibility)                                                           | - ความสามารถในการเคลื่อนไหวลำตัวการใช้แรงในการแบกหามของหนัก<br>- ความสามารถในการทำกิจกรรมเคลื่อนไหวได้เร็ว                                                                                                           |
| ปัจจัยด้านอื่น ๆ (Other factors)<br>7. การประสานของร่างกาย (Body coordination)<br>8. ความสมดุล (Balance)<br>9. ความคงทน (Stamina)                                                                                 | - มีความสามารถในการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันของอวัยวะทุกส่วนในร่างกาย<br>- ความสามารถในการรักษาสถิตของร่างกาย<br>- ความสามารถในการใช้ความพยายามอย่างสูงติดต่อกันเป็นเวลายาวนาน                                       |

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าความสามารถ เป็นสิ่งซึ่งติดตัวอยู่กับบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน “ความสามารถ (abilities)” เมื่อนำมาใช้ในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเหมือน “ขีดความสามารถ (competencies)” ของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงเป็นความสามารถเฉพาะตัวด้านความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ มีความแม่นยำ เชี่ยวชาญ รวดเร็ว ถูกต้อง ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ สรุป และสื่อสารถ่ายทอดงานให้กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

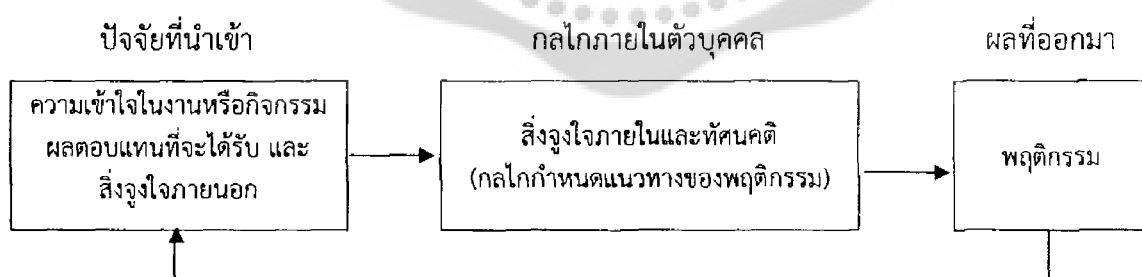
จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541: 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มัลลิกา ดันสอน (2544: 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535 : 58) กล่าวว่า บุคคลจะมีสิ่งจูงใจหลาย ๆ อย่างที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (หรือบางครั้งก็ขัดแย้งกัน) ระบบของการจูงใจมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางของพฤติกรรมของตัวบุคคล ซึ่งแนวทางนั้นอาจอยู่ในรูปของค่านิยม ความรู้สึก อุปนิสัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้รวมตัวกันเป็นทัศนคติและโครงสร้างทางความนึกคิด ซึ่งระบบเกี่ยวกับการจูงใจของบุคคล



ภาพประกอบ 2 ระบบการจูงใจของตัวบุคคล

(ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2535 : 58)

พวงทอง ป่องภัย (2540 : 11) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจูงใจของมนุษย์ ที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายคือทฤษฎีของ Abraham H. Maslow (Theory of Human Motivation) ซึ่งได้ให้ทัศนะว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการของคน ด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน



2. ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัย มีที่ยึดเหนี่ยวทางใจปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง

3. ความต้องการมีพวก มีด้านความรัก (Belonging and Loved Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลักจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับคำตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคล เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น สามัญ-ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

4. ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าในสังคม มีความนิยมนับถือในตัวเอง ซึ่งมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปในขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการยอมรับจากสังคม พอใจ และภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการจะพัฒนาศักยภาพ ของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจ ในครอบครัว เรื่องความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรีต่อไป



ภาพประกอบ 3 ขั้นความต้องการ Abraham H. Maslow  
(พวงทอง ป้องภัย. 2540 : 13)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 107 – 108) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตน โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เราเกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอกได้แก่

เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี

เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือลงโทษซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำการที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

สมบัติ กุสุมาวลี (122-129) ได้กล่าวถึงการจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม ว่าการจัดระบบผลตอบแทนแก่บุคลากร ถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะจะมีผลกระทบอย่างมากในหลาย ๆ ด้าน เช่นการดึงดูดคนภายนอกให้อยาก/ไม่ยอมเข้ามาสมัครงานกับองค์การ การดึงดูดรักษาบุคลากรภายใน การเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงานและขององค์การ รวมทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย

หัวใจสำคัญประการหนึ่งในการจัดระบบค่าตอบแทนขององค์การก็คือ การรักษาคุณภาพขององค์การระหว่างการจัดระบบค่าตอบแทนที่สามารถดึงดูดบุคลากรใหม่ สามารถจูงใจและรักษาบุคลากรเก่าไว้ได้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนมักจะประกอบไปด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1. ระบบค่าจ้างหรือฐานเงินเดือนของพนักงาน (BASE PAY) ที่องค์การจ่ายโดยตรงให้แก่พนักงานในแต่ละเดือน

2. ระบบค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นจูงใจในการทำงาน (INCENTIVE SYSTEM) ซึ่งพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม โดยอยู่บนพื้นฐานของผลงาน ทั้งที่เป็นผลงานในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน/ทีมงาน และผลงานระดับองค์การ

3. ระบบค่าตอบแทนโดยอ้อมที่พนักงานจะได้รับตามที่กฎหมายกำหนด (LEGALLY REQUIRED) เช่น การประกันสังคม หรือเงินชดเชยที่ได้จากการถูกออกจางาน ฯลฯ

4. ระบบค่าตอบแทนอื่น ๆ โดยอ้อม ที่พนักงานอาจจะได้รับเพิ่มเติม ซึ่งขึ้นอยู่กับพิจารณาของนายจ้าง

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 164) กล่าวว่า การประกันความมั่นคงหรือการให้ความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นการตอบแทน ผู้ปฏิบัติงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังและมีความประสงค์จะได้รับความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 365 – 366) แบ่งลักษณะของการประกันความมั่นคงออกเป็น 2 ประการ คือ การให้ความมั่นคงด้านรายได้ และการให้ความมั่นคงด้านความปลอดภัย ได้แก่

#### 1. การให้ความมั่นคงด้านรายได้ คือ

1.1 การให้รายได้ผู้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งในกรณีว่างงาน

1.2 การให้รายได้อันเนื่องมาจากความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเกิดกรณี

ทุพพลภาพ

1.3 การให้รายได้กรณีเกษียณอายุ

#### 2. การให้ความมั่นคงด้านความปลอดภัย คือ

2.1 สภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องจากการนำเอาเทคนิควิทยาการที่

ทันสมัยมาใช้

2.2 ความคิดในด้านการให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตนเอง

มากขึ้น

2.3 ข้อกำหนดของกฎหมายรัฐบาล

2.4 เกิดจากข้อเรียกร้องที่จะให้มีการดูแลและสุขภาพความปลอดภัยในการ

ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

ทวีศักดิ์ สุททวาทิน (2551 : 48 - 50) สรุปความต้องการซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานไว้ 4 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง คนที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูง ชอบงานที่เขาได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ชอบงานที่มีระบบการประเมินฯ และป้อนกลับข้อมูลผลการประเมินฯ ให้เขาได้ทราบผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานที่เขาปฏิบัติอย่างชัดเจน และรวดเร็ว คนลักษณะนี้ชอบงานที่มีความท้าทายในระดับปานกลาง ลักษณะและเงื่อนไขของงานดังกล่าว จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับคนที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูง งานที่เหมาะสมกับคนลักษณะนี้จึงได้แก่ การเป็นเจ้าของกิจการของตนเอง การเป็นผู้บริหารที่มีอำนาจการจัดการอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งภายในองค์กร รวมทั้งลักษณะงานขายของ พนักงานขายก็มีความเหมาะสมกับคนประเภทนี้

ประการที่สอง คนที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูงไม่จำเป็นต้องเสมอไปว่า จะสามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่ ตัวอย่างเช่น พนักงานขายที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูงก็ไม่จำเป็นว่าจะสามารถเป็นผู้จัดการฝ่ายขายที่ดีได้ หรืออีกนัยหนึ่งผู้จัดการที่เก่ง ๆ ในองค์กรขนาดใหญ่ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นคนที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูงเสมอไป

ประการที่สาม ความต้องการมีอำนาจและความต้องการมีเพื่อนหรือมีเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารกล่าวคือ ผู้บริหารที่เก่ง ๆ จะมีระดับความต้องการมีอำนาจในระดับสูง แต่จะมีระดับความต้องการที่เพื่อนต่ำ

ประการที่สี่ องค์กรสามารถฝึกอบรมให้พนักงานมีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูงขึ้นได้ ดังนั้นถ้ามีตำแหน่งงานที่ต้องการพนักงานที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูงมาดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรมีทางเลือกในการตัดสินใจได้ใน 2 ลักษณะคือ อาจคัดเลือกพนักงานที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับสูง มารับผิดชอบงานดังกล่าวเลย หรืออาจเปิดโอกาสให้พนักงานซึ่งอาจมีระดับความต้องการบรรลุความสำเร็จในระดับที่ยังไม่สูงนักเข้ามารับผิดชอบตำแหน่งงานดังกล่าวก็ได้ แต่องค์กรต้องช่วยฝึกอบรมพัฒนาให้เขามีระดับความต้องการบรรลุความสำเร็จในการทำงานให้สูงขึ้นด้วย

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานที่แท้จริงของพนักงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เขาทุ่มเทความพยายามต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงาน และปฏิเสธไม่ได้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน นำมาซึ่งปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการในการดำรงชีวิต พนักงานต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง เพราะนั่นหมายถึงความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงานระยะยาว อีกทั้งการทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้ก็จะต้องได้รับการยอมรับนับถือในคุณภาพของงาน และมีความสุขกับงานที่ทำ

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

แอร์ริค ฟรอมม์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่

- ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Need for Relatedness)
- ความต้องการเป็นผู้สร้างสรรค์ (Need for Transcendence)
- ความต้องการมีสังกัด (Need for Footedness)
- ความต้องการมีอัตลักษณ์แห่งตน (Need for Identity)
- ความต้องการมีหลักยึดเหนี่ยว (Need for Frame of Orientation)

(1) ความต้องการมีสัมพันธภาพ เนื่องจากมนุษย์พบกับความอ้างว้างเดียวดายจึงต้องแก้ไขการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ วิธีที่ดีงามต้องตั้งอยู่บนรากฐานความรักสร้างสรรค์

(2) ความต้องการเป็นผู้สร้างสรรค์ มนุษย์มีศักยภาพแห่งการรักตนเอง อาหารและห่วงใยผู้อื่นพลั้งรักทำให้มนุษย์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แต่ตนเองและสังคม เช่น การสร้างผลงานทางศิลปะประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เสนอแนวคิดใหม่ ถ้ามนุษย์คนใดไม่มีความรัก ก็จะไม่มีความเกลียดชัง ซึ่งทำอันตรายแก่สังคม คนอื่น และตนเอง ฟรอมม์เชื่อว่าคนแต่ละคนมีศักยภาพที่จะสร้างสรรค์ความสุขให้แก่ตนเองพอ ๆ กับสร้างความทุกข์ยากแก่ตนเองและผู้อื่น

(3) ความต้องการมีสังกัด คือความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของโลก ของสังคม ของสำนักงาน ความต้องการประเภทนี้น่าพึงพอใจคือการมีไม่ตรีจิตกับเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป

(4) ความต้องการมีอัตลักษณ์แห่งตน คือความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ที่จะรู้ว่าตนเองคือใคร ที่จะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว

(5) ความต้องการมีหลักยึดเหนี่ยว คือความต้องการที่จะมีหลักสำหรับอ้างอิงความถูกต้องในการกระทำของตน เช่น คำกล่าวอ้างว่า “ฉันทำอย่างนี้เพราะหัวหน้าสั่งให้ทำ” “ฉันต้องซื้อรถยนต์เพราะไปทำธุระสะดวกขึ้น” ฯลฯ ข้ออ้างดังกล่าวอาจสมเหตุสมผลหรือไม่ก็ได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน 2551 : 104)

เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ นักทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพในกลุ่ม American Academic Theory กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็น “ภาวะเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง” สภาวะทางใจของมนุษย์ ได้แก่ความดิ้นรนขวนขวาย (Striving) แสวงหา (Seeking) ต้องการ (Desiring) ใฝ่ปรารถนา (Wishing) และตั้งใจ (Willing) เป็นหัวข้อที่เมอร์เรย์นำเสนอเข้าสู่ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทศณะที่เฉียบแหลมลึกซึ้งมาก เราอาจกล่าวอย่างแน่ใจได้ว่า เป็นจิตวิทยาสิ่งเร้าอย่างยอดเยี่ยม เมอร์เรย์เห็นว่า การศึกษาแนวโน้ม

เรื่องสิ่งเร้าของมนุษย์จะไขความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ให้เห็นกระจ่าง เขาเชื่อว่า “สิ่งสำคัญที่สุดซึ่งใช้ค้นคว้าพฤติกรรมของปัจเจกชนคือ ศึกษาว่าอะไรจูงใจให้เขาประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ” เมอร์เรย์ ได้กล่าวถึง Needs และ Press ไว้ว่า

1. Needs 20 ประการ เมอร์เรย์อธิบายว่า Needs คือสภาวะที่รับแรงกระตุ้นที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก (เช่น แดดร้อน รถติด อากาศเสีย ฯลฯ) และสิ่งเร้าภายใน (เช่น ความหิว ความทะยานอยากเด่น ความอิจฉาไม่ยอมให้ใครเด่นเกินตัว ฯลฯ) ทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายในต้องทำงานร่วมกันเสมอ Needs จะลดพลังเมื่อเป้าประสงค์ได้รับการสนองสมใจอยากทั้งทางกายและใจ แต่การลดพลังและการสมใจอยากของ Needs นั้น “ไม่ใช่เรื่องธรรมดา ๆ ง่าย ๆ”

Needs 20 ประการ อันเป็นผลจากการศึกษาวิจัยของเมอร์เรย์ โดยอธิบายลักษณะพฤติกรรม ตัวอย่างอารมณ์ ของ Needs แต่ละประเภท ทั้งได้แสดงตัวอย่างถ้อยกระทงคำถามสำหรับสำรวจพฤติกรรมของแต่ละ Needs ประกอบ

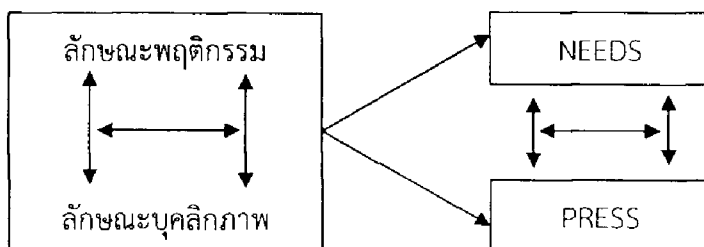
ตาราง 4 Needs 20 ประการ

| ที่ | Needs                               | ลักษณะพฤติกรรม                                                                                                                                                                                                                 | ลักษณะถ้อยกระทงคำถาม                                        | ตัวอย่างลักษณะอารมณ์                                                         |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | ยอมแพ้<br>ยอมจำนน<br>(Abasement)    | ไม่สู้ ยอมถูกตีว่าว่า ยอมถูกลงโทษ ยอมรับโชคชะตา, พรหมลิขิต, ความด้อย, ความผิด, ลงโทษตัวเองยอมทำตัวให้ลำบาก เจ็บปวด ชอบเจ็บโน่นเจ็บนี้ ไม่แก้ไขเพราะหวั่นกลัว                                                                   | เพื่อน ๆ มักคิดว่าฉันอ่อนตนมมากเกินไป                       | รู้สึกละอายใจคิดว่าตัวเองมีบาป, มีกรรม ต้องมาชดใช้ ชี้อชีพไม่เรียกร้องอะไร ๆ |
| 2.  | ใฝ่สัมฤทธิ์<br>(Achievement)        | อยากทำงานที่ยากท้าทายสมรรถภาพ อยากจัดการกับสิ่งของและผู้คน อยากทำอะไรได้เร็วและดีด้วยตนเอง อยากเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ แข่งกับผลงานเก่า ๆ ของตนเอง กับผู้อื่น มีความนับถือตนเองสูง อยากใช้สมรรถนะแห่งตนเพื่อพิสูจน์ตนเองและผู้อื่น | ฉันเลือกทำอะไร ๆ ที่ยากและจะพยายามทำให้สำเร็จ               | มักใหญ่ใฝ่สูง มีชีวิตชีวา                                                    |
| 3   | ใฝ่ไมตรี<br>(Affiliation)           | อยากสนุกและใกล้ชิดกับผู้ที่เหมือนกับตนหรือชอบตน อยากเอาอกเอาใจผู้อื่น ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อเพื่อน                                                                                                                          | ฉันติดเพื่อน                                                | รักใคร่โยติผูกพัน ไว้ใจ                                                      |
| 4   | ก้าวร้าว ระบาย<br>(Aggression)      | อยากเอาชนะผู้ที่เป็นฝ่ายตรงข้ามกับตนด้วยพลังกำลังต่อสู้ แกะแค้นทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด เช่นฆ่าผู้อื่น ลงโทษ และทำร้ายผู้อื่น ต่อต้านผู้อื่นให้ร้ายผู้อื่น                                                                          | ฉันทำให้เขาเจ็บปวดเหมือนกับที่เขาทำกับฉัน                   | โกรธ เกลียด อิจฉา แกะแค้น                                                    |
| 5   | เป็นตัวของตัวเอง<br>(Autonomy)      | อยากเป็นอิสระ ไม่อยากถูกบีบบังคับ มีติดรูปแบบ ไม่อยากทำกิจกรรมที่ผู้วางอำนาจสั่งให้ทำ ไม่อยากยึดมั่นติดพันกับสิ่งใด ๆ ไม่สนใจประเพณีพิธีรีตองพิธีกรรมมากนัก                                                                    | ฉันทำตามที่ฉันคิดว่าดี ถูกต้องไม่สนใจกับความคิดเห็นของใคร ๆ | เป็นอิสระเจ้าโทสะ เพราะไม่ได้ตั้งใจ                                          |
| 6   | มีปฏิกริยาตอบโต้<br>(Counteraction) | เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยความพยายามอย่างยิ่ง สบล้างการดูแคลนจากผู้อื่น เอาชนะความอ่อนแอและความกลัวทางานยาก ๆ ทำเพื่อพิสูจน์สมรรถนะแห่งตน นับถือศักดิ์ศรีของตนเองสูงส่ง                                                           | สำหรับฉันอะไรก็อยากจะทำ                                     | รู้สึกละอายใจเมื่อผิดพลาดล้มเหลว เด็ดเดี่ยวที่จะเอาชนะ                       |
| 7   | ปกป้องตน<br>(Dependence)            | ปกป้องตนเองเมื่อถูกกล่าวหาว่าร้าย หรือถูกดำเนินคดี บังคับข้อบกพร่อง ความผิดความล้มเหลว ต้องการเห็นแต่ข้อดีงามของตน                                                                                                             | ฉันหาเหตุผลมาโต้แย้งเพื่ออธิบายความล้มเหลวของฉัน            | รู้สึกบอบ มีปมด้อย                                                           |
| 8   | เคารพยกย่อง<br>(Deference)          | ชื่นชมสนับสนุนยกย่องผู้ที่เด่นเหนือตน ให้เกียรติชมเชย ยอมเปิดทางหรือหลีกเลี่ยงให้แก่พรรคพวกเพื่อนที่เด่นกว่าตนอย่างเต็มใจ ทำตามผู้ที่ตนถือเป็นแบบอย่างทำตามประเพณีนิยม                                                         | ฉันชอบเขาอย่างหรือเห็นด้วยกับคนที่มียะไรเหนือกว่าเสมอ ๆ     | นับถือ ชื่นชม ยกย่อง                                                         |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ร.ร. | Needs                                            | ลักษณะพฤติกรรม                                                                                                                                                                                                                                    | ลักษณะ<br>ถ้อยกระทงคำถาม                                                            | ตัวอย่าง<br>ลักษณะอารมณ์                 |
|------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 9    | ควบคุมครอบงำ<br>(Dominance)                      | ควบคุมสถานการณ์แวดล้อมชี้แนะแนวความ<br>ประพฤติแก่ผู้อื่น ตลอดจนถึงบังคับ จูงใจ ขอร้อง<br>ห้ามปรามผู้อื่น                                                                                                                                          | ฉันมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น<br>มากกว่าที่ผู้อื่นจะมี<br>อิทธิพลเหนือฉัน                | มั่นใจตนเอง                              |
| 10   | แสดงตนทำเด่น<br>(Exhibition)                     | สร้างความประทับใจ เรียกร้องความสนใจ สร้าง<br>ความสนุกสนาน รื่นเริง ตื่นเต้น ขบขัน เร้าใจ<br>รื่นรมย์ ให้แก่คนอื่น ๆ                                                                                                                               | ฉันอยากจะอวดอะไร ๆ<br>เมื่อมีโอกาส                                                  | โอ้อวด ชี้อวด                            |
| 11   | หลบหลีกอันตราย<br>(Harmavoidance)                | หลบเลี่ยงความเจ็บปวดทรมาน ปกป้องตัวให้พ้น<br>จากความเจ็บไข้ บาดเจ็บ ความตาย หนีภัยจาก<br>สถานการณ์ที่เป็นอันตราย วางมาตรการต่าง ๆ เพื่อ<br>ระวังตัวเอง                                                                                            | ฉันกลัวเจ็บไข้ได้ป่วย                                                               | หวาดกังวล                                |
| 12   | หลบหลีกการดูแคลน<br>(Infavavoidance)             | ไม่ทำตัวให้ต่ำต้อยเป็นที่ดูถูกดูแคลน หลบหนี<br>สถานการณ์ที่น่าอับอายหรืออึดอัด หรือจะถูก<br>เหยียดหยาม หรือไม่มีคนต้อนรับสนใจใด ๆ ไม่ทำ<br>อะไร ๆ เพราะกลัวว่าจะประสบความผิดพลาด<br>ล้มเหลว (ไม่กล้าเสี่ยง)                                       | ฉันพยายามไม่ให้ถูก<br>วิพากษ์วิจารณ์ และดูถูก<br>เหยียดหยามเพราะฉัน<br>หวั่นไหวง่าย | ปมด้อยหวาดระแวง<br>ละอายใจ               |
| 13   | ให้ความอนุเคราะห์<br>อัมชอุปลัมภ<br>(Nurturance) | เห็นใจช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยาก ผู้ประสบเคราะห์กรรม<br>ให้มีความสุข เช่น เด็กกำพร้า คนพิการ คนว่าเหว<br>คนไร้สมรรถภาพ ผู้ป่วย คนผิดปกติ ปล่อยประโลม<br>ให้กำลังใจ ทำทาน                                                                             | ฉันเป็นคนใจอ่อน<br>ซึ้งสารคน                                                        | เมตตา อ่อนโยน<br>ซึ้งสาร เห็นอกเห็นใจ    |
| 14   | ความเป็นระเบียบ<br>(Order)                       | ชอบจัดข้าวของให้เป็นระเบียบ รักษาความสะอาด<br>ทำสิ่งใด ๆ ด้วยความประณีต เรียบร้อย สวยงาม ได้<br>สัดส่วน น่าดูน่าชม                                                                                                                                | ฉันมักจัดระเบียบ<br>กิจกรรมประจำวันไม่ให้<br>ยุ่งสับสน                              | เกลียดชังความไม่เป็น<br>ระเบียบ          |
| 15   | เล่นสนุกรื่นเริง<br>(Play)                       | ทำอะไร ๆ เล่นสนุก ๆ โดยไม่ประสงค์อย่างอื่น ชอบ<br>หัวเราะ รื่นเริงครื้นเครง ผ่อนคลายความตึงเครียด<br>โดยการต่าง ๆ เล่นเกมกีฬาต่าง ๆ ไปงานสังสรรค์<br>(กิน ดื่ม-การละเล่น) เล่นไพ่ ฟังดนตรี                                                        | ฉันเห็นโลกนี้สนุกสนาน<br>น่ารื่นรมย์                                                | รื่นเริงเบิกบาน                          |
| 16   | ปฏิเสธแยกตัวออก<br>(Rejection)                   | แยกตัวออกห่างจากบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ที่ไม่<br>สบอารมณ์ ไม่แยแสกับบุคคลที่เห็นว่าต่ำต้อยกว่า<br>ตน ไม่ใส่ใจกับเรื่องราวที่ไม่ชอบ                                                                                                                | ฉันรำคาญเมื่อคนใด ๆ ทำ<br>ให้อันเสียเวลา                                            | ดูถูก ดูแคลน ไม่แยแส                     |
| 17   | ความรู้สึกชื่นชอบ<br>(Sentience)                 | แสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองมีความรู้สึกชื่นชอบ<br>เพลิดเพลิน เช่น ดูภาพสวยงาม ชื่นชมภูมิประเทศ<br>ดอกไม้ เก็บของที่ระลึกไว้ดูเล่น สะสมภาพสมัย<br>เด็ก ๆ ฯลฯ                                                                                           | ฉันแสวงหากิจกรรม<br>ใหม่ ๆ ที่ทำให้สดชื่นสุข<br>สบาย                                | ชื่นชม ยินดี                             |
| 18   | เพศรส<br>(Sex)                                   | แสวงหาและสร้างความสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามหา<br>ความบันเทิงจากประสบการณ์ทางเพศ การร่วม<br>เพศสัมพันธ์                                                                                                                                                | ฉันใช้เวลาส่วนมากคิดถึง<br>เรื่องในมุ้ง                                             | ตื่นเต้น หัวใจหวิว<br>ตัณหาหาคะ ความรัก  |
| 19   | ขอรับอนุเคราะห์<br>อุปถัมภ์<br>(Succorance)      | ให้ผู้อื่นช่วยเหลือตนในสมประสงค์ในแง่ต่าง ๆ ให้<br>ผู้อื่นแสดงความเห็นอกเห็นใจตนอยากให้ผู้อื่นดูแล<br>อนุเคราะห์ให้อยู่ใกล้ชิด อยากให้คนอื่นรัก สนใจ<br>ปล่อยประโลมรับฟังทุกขสข แนะนำ ให้อภัย<br>คุ้มครอง อัมช อุภุม อยากรู้มีผู้สนับสนุนตนเสมอไป | ฉันรู้สึกว่าจะเหว และคิดถึง<br>บ้านเมื่ออยู่ในที่แปลก ๆ                             | ช่วยตัวเองไม่ค่อยได้<br>รู้สึกไม่ปลอดภัย |
| 20   | ความเข้าใจ<br>(Understanding)                    | อยากรู้ซักถามเพื่อหาความกระจ่างแจ้ง สนใจเหตุผล<br>ความรู้ หลักวิชา อยากรู้อะไร ๆ วิเคราะห์ แก้ไข<br>ปัญหา แสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ นำความรู้ไปใช้                                                                                                       | ฉันคิดว่าความรู้จักใช้<br>เหตุผลมีความสำคัญยิ่งใน<br>การแก้ปัญหาชีวิต               | ชอบใช้สติปัญญา<br>ชอบแสวงหาความรู้       |

Needs ตามความหมายของเมอร์เรย์ เป็นสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและลักษณะบุคลิกภาพ มีศูนย์กลางอยู่ที่ตัวบุคคล แต่เนื่องจากเมอร์เรย์ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก ดังนั้น เขาจึงได้กล่าวถึงสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรม และหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล ทั้งอาจเป็นตัวกำหนดความสมประสงค์หรือไม่สมประสงค์ของสิ่งเร้าภายในสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมนี้ เมอร์เรย์เรียกว่า “Press” เมอร์เรย์เชื่อว่าพฤติกรรมและบุคลิกภาพใด ๆ ของใคร ๆ เกิดจากการทำปฏิกิริยาโต้ตอบกันระหว่าง Needs และ Press



ภาพประกอบ 4 Needs 20 ประการ  
(ศรีเรือน แก้วกังวาน 2551 : 187-197)

Press ที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นต่างกันไป ทั้งลักษณะรูปแบบและลักษณะความรุนแรงเข้มข้น เมอร์เรย์ได้จัดกลุ่ม Press ออกเป็น 16 กลุ่ม เพื่อความง่ายต่อการเข้าใจ เขาอธิบายรายละเอียดแต่ละลักษณะ Press ไว้ด้วย Press เหล่านี้อาจเกิดได้ทั้งเมื่ออยู่ในวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่ ต่อไปนี้คือ Press 16 กลุ่ม

(1) ขาดความเป็นครอบครัว เช่น คนในครอบครัวไม่เกื้อกูลกัน มีความเห็นแตกแยกกันรุนแรง พ่อแม่ไม่ลงรอยกัน พ่อแม่แยกทางกันเดิน พ่อหรือ/และแม่ตาย พ่อแม่ไม่ทำหน้าที่พ่อแม่ บ้านไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน ไม่มีใครเป็นหลักของครอบครัว พ่อและ/หรือแม่เจ็บไข้ พ่อและ/หรือแม่ตาย มีพ่อและ/หรือแม่ที่น่าอับอาย (เช่น ชีเหล้า อาชญากร เป็นโรคจิต โรคประสาท พิกการอย่างรุนแรง) ครอบครัวยากจน

(2) อันตรายหรือเคราะห์ร้าย เช่น รูปร่างไม่สมประกอบ ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยว อากาศเป็นพิษ ฟ้าผ่า สูญเสียเพราะไฟไหม้ น้ำท่วม ประสบอุบัติเหตุร้ายแรง ขาดแคลนน้ำ ถูกสัตว์ร้ายทำร้าย

(3) ขาดแคลนและ/หรือสูญเสีย เช่น ขาดอาหารที่มีคุณค่า ขาวของสูญหาย ขาดเพื่อนฝูง ขาดการพักผ่อนหย่อนใจ ถูกปลดยศลาบรรดาศักดิ์

(4) ยึดมั่นติดมั่นกับทรัพย์สินข้าวของเงินทอง (เช่น ของเล่น เพชร พระเครื่อง ที่ดิน)

(5) เบื่อ เซ็ง ไม่อยากสนใจอะไร ๆ เห็นอะไร ๆ ร้าย ๆ เสื่อมทรามไปหมด

(6) แก่งแย่ง แข่งดี ชิงเด่น

(7) ถูกแย่งรักโดยพี่น้องร่วมท้องเดียวกัน เช่น มีน้องเกิดใหม่พ่อแม่สนใจพี่น้องคนอื่นมากกว่าตน

(8) ถูกก้าวร้าวระรานจากผู้ใหญ่ทั้งชายและหญิง จากเพื่อนร่วมรุ่น มีเพื่อนที่ชอบหาเรื่องทะเลาะ

(9) ถูกข่มถูกบังคับ ถูกห้าม ถูกกวดขันทางวินัย ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนา

(10) อยากได้รับการโอบอุ้มดูแล การยอมจำนน

(11) การขอพึ่งพิง การอยากให้ผู้อื่นเอาใจ

(12) การต้องยอมตาม ต้องประจบสอพลอ ยกย่อง (เพื่อผลประโยชน์บางอย่าง)

(13) ใฝ่ไมตรี เอาใจเพื่อนเกินพอดี

(14) เพศรส การแสดงออกทางเพศอย่างผิดปกติ และผิดศีลธรรม

(15) หลอกลวง ทรยศ

(16) มีปมด้อยด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญา

(ศรีเรือน แก้วกังวาน 2551 : 187-197)

ซูซีย์ สมิทธีกร. (2552 : 266 - 269) สรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรม และความสำเร็จในการทำงาน ตามทฤษฎี ความสามารถ 5 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความวิตกกังวล (anxiety) ความโกรธ (angry hostility) ความซึมเศร้า (depression) ความประหม่าอาย (self-Consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) และความอ่อนแอต่อความเครียด (vulnerability) บุคคลที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์สูงจะมีความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ ไม่ค่อยมีเหตุผลไม่สามารถควบคุมอารมณ์ความต้องการของจิตใจได้ และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความหวั่นไหวต่ำจะสามารถจัดการกับความต้องการ และอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสงบนิ่ง ผ่อนคลาย และสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 2 การเปิดเผยตนเอง (extraversion) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ ท่าทีที่อบอุ่น (warmth) ชอบเข้าสังคม (gregariousness) กล้าแสดงออก (assertiveness) เต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) และอารมณ์แจ่มใส (positive emotion) บุคคลที่มีระดับการเปิดเผยตัวเองสูง มักจะชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความสนุกตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี และบุคคลที่เปิดเผยตนเองน้อยมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (introversion) รักสันโดษ ชอบเป็นตัวของตัวเอง และไม่ชอบนำหรือตามใคร

องค์ประกอบที่ 3 การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมีจินตนาการ (fantasy) ความมีสุนทรีย์ภาพ (aesthetics) ไวต่อความรู้สึกของตนเอง (feelings) ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ (actions) การเปิดกว้างทางด้านความคิด (idea) และการเปิดกว้างด้านค่านิยม (values) บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง มักจะมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ บุคลิกภาพด้านนี้มีความเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับเรื่องการศึกษา และสติปัญญาแต่อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมจะเปิดรับประสบการณ์เสมอไป หรือในทางกลับกัน ผู้ที่มีความจำกัดทางด้านสติปัญญาก็สามารถมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ได้เช่นกัน

องค์ประกอบที่ 4 การเห็นตามผู้อื่น (agreeableness) ประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การยอมตาม (compliance) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (modesty) และความอ่อนโยน (tender-mindedness) บุคคลที่มีระดับของการเห็นตามผู้อื่นสูง จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ โดยที่เชื่อว่าจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบของสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีการเห็นตามผู้อื่นต่ำ จะเป็นผู้ที่ยึดถือความคิด และการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะมีความเคลือบแคลงในการกระทำและความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ข้อดีของบุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ก็คือ สามารถทุ่มเท และต่อสู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจหรือต้องการ

องค์ประกอบที่ 5 ความสำนึกผิดชอบ (conscientiousness) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความมีสมรรถนะ (competence) ความมีระบบระเบียบ (order) การยึดมั่นในหน้าที่ (dutifulness) การมุ่งความสำเร็จ (achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) และความสุขุมรอบคอบ (deliberation) บุคคลที่มีความสำนึกผิดชอบจะมีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกภาพด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่จะมีข้อเสียในด้านนี้คือ จะเป็นคนที่จู้จี้ ระเบียบจัด และอาจเครียดได้ หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอหรือไม่



สำเร็จตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความสำนึกผิดชอบต่ำ มักจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยาก แต่ก็ได้หมายความว่า จะเป็นคนไม่มีหลักการในการดำเนินชีวิต เพียงแต่ทำสิ่งใดไม่ค่อยสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น

ความมุ่งหมายหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์เราก็คือการมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข หากแต่มนุษย์จำนวนไม่น้อยเลยที่ไม่ทราบว่า บุคลิกภาพนี้เองเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเผชิญกับความทุกข์หรือสร้างความสุขได้ สามารถจัดทุกข์ที่มักจะมาเยี่ยมเยือนทุกวันและสามารถสร้างสุขได้โดยเร็วที่สุดเมื่อทุกข์เกิด (วารสาร มธบ. สื่อสัมพันธ์ ประจำเดือนธันวาคม 2553 หน้า 7) บุคลิกภาพที่ดีสร้างความสุขได้ดังนี้

#### 1. บุคลิกภาพของการมองโลกในแง่ดี

การมีพื้นฐาน ของการมองโลกในแง่ดี จะทำให้เราสามารถจัดการกับชีวิตได้อย่างมีสติ เพราะธรรมชาติของโลกคือการเปลี่ยนแปลงเป็นนิรันดร์ หากมองเห็นปกติของสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เราสามารถจัดการกับความคิดที่กังวล เครียดหรือร้อนรุ่มได้ ยิ่งกว่านั้นปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเราฉะนั้นในโลกของความเป็นจริงมนุษย์เราก็ต้องมีปัญหาบ้าง เป็นเรื่องธรรมดา คนที่มีพื้นฐานการมองโลกในแง่ดีจะไม่หยุดอยู่กับปัญหา ไม่พ่ายแพ้ คร่ำครวญ พึมพายหรือไล่เบียดหาตัวคนผิด แต่จะพิจารณาว่าอะไรทำให้เกิดปัญหา หรือปัญหาเกิดมาจากไหน เพื่อที่จะได้แก้ไขและจบปัญหาพื้นฐานเช่นนี้ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพของการมองโลกในแง่ดี เป็นคนที่มีประสิทธิภาพ น่านับถือ และเป็นคนที่มีความสุขได้ท่ามกลางสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

#### 2. บุคลิกภาพของการเป็นคนรู้จักขอโทษและรับกับความผิดพลาดได้

เราทุกคนล้วนมีโอกาสที่จะผิดพลาด แต่ต่างกันตรงที่เราสามารถยอมรับและขอโทษกับสิ่งที่ผิดพลาดนั้นได้หรือไม่

#### 3. บุคลิกภาพของผู้มีอัธยาศัยและรู้จักกาลเทศะ

นั่นก็คือเป็นผู้ที่มีรอยยิ้ม มีมนุษยสัมพันธ์รู้จักความควรและไม่ควร ไม่ทำตัวเด่นจนเกินไป หรือปิดกั้นตัวเองจนเกินไป ความเหมาะสมที่พอดีจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น และที่สำคัญทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมมือช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ตามมานับประการ

#### 4. บุคลิกภาพของการเป็นคนที่มีพัฒนาการ

หัวใจสำคัญของผู้มีบุคลิกภาพที่สร้างความสุขได้ คือ เป็นผู้ที่มีพัฒนาการสามารถปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกหรือทางสร้างสรรค์ เช่น เปลี่ยนแปลงด้านการแต่งกาย ทรงผม ให้เหมาะสม เปลี่ยนแปลงด้านการพูดจา เช่นการพูดให้ขัดถ้อย ขัดคำ พูดมีสาระไม่มากหรือน้อยเกินไป เป็นต้น

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างกันทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางด้านสมอง ทักษะการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ในทางกลับกันลักษณะทางจิต ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ และความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในที่แสดงออกมา จึงเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ

##### 4.1 ผลสำเร็จของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 392-394) กล่าวว่าทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่าทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี่เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้น โดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือการต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดจากการเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตบนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด ดังนี้

ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูงโดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้มีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ (1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย (2) ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ (3) คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการหาโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะโดยมีขอบเขตแจ้งชัดแต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือความต้องการที่อยากจะมีความเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะเฝ้าหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาท อำนาจให้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีดังนี้ คือ (1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจ ที่มีอยู่ในองค์กร (2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ (3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร (4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

ความต้องการสายสัมพันธ์ (Affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่นและจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อสารความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลาประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวนี้ ก็คือคนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมาทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์

## 4.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (2548: 201 - 202) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินนั้นเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กร แต่ปัจจัยดังกล่าวอาจมีใช้สิ่งจูงใจเสมอไปสำหรับพนักงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะกับคนที่มีฝีมือ ที่เราเรียกกลุ่มนี้ว่า “Talent” หรือ คนดี/คนเก่ง

ปัจจัยหนึ่งที่อาจจะเป็นสาเหตุในการลาออกของพนักงานได้ก็คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ Career Path ความรู้สึกที่ว่า ตนเองไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนั้นการจัดทำ Career Path จะช่วยจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเห็นอนาคตในการทำงาน เห็นแนวว่าจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือได้รับการเพิ่มมูลค่างานมิใช่ทำแต่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนเดิมหรือซ้ำซากจำเจตลอด ในปัจจุบันนี้ การจัดทำ Career Path ที่นิยมใช้อยู่มี 2 รูปแบบ ได้แก่

1. การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงาน (Network Career Path)

2. แบบสองทางเลือก (Dual Career Path) คือการกำหนดแนวทางเลือกในการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานเป็น 2 ทาง ได้แก่

2.1 สายงานบริหาร (Management) เป็นสายงานที่ต้องบริหารและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของลูกน้อง มีลูกน้องที่ต้องดูแลรับผิดชอบ พร้อมกับการบริหารจัดการงานประจำของตน

2.2 สายงานเชี่ยวชาญ (Specialist) เป็นสายงานที่ไม่จำเป็นต้องบริหารและพัฒนาลูกน้อง เนื่องจากจะเป็นผู้บริหารและจัดการงานของตนโดยลำพัง ไม่มีลูกน้องที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

มาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนคุณสมบัติและขีดความสามารถของพนักงานให้มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนาตนเองมากขึ้น องค์กรชั้นนำในหลายประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน มีการนำมาตรการต่าง ๆ มาใช้ เช่น การลาพัก หลังจากทำงานต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง (sabbatical leave) ให้ทุนการศึกษาต่อเนื่อง และการฝึกอบรม ให้พนักงานลาพักเพื่อทำงานสาธารณประโยชน์ ซึ่งทำให้พนักงานได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน 2551 : 269 – 271)

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ วัดได้จากผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถมองเห็น ประเมินผลการทำงานได้ และปัจจัยภายในจิตใจที่มุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะนั่นคือความต้องการในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคน

## 5. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ฉบับลงวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2552 เพื่อยึดถือปฏิบัติในการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดให้ “พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย”

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ฉบับลงวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย

หมวด 1 : ว่าด้วยคณะกรรมการ

หมวด 2 : ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

- หมวด 3 : การจ้าง การทำสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้าง
- หมวด 4 : การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย
- หมวด 5 : วันทำงาน การลา และสวัสดิการ
- หมวด 6 : จรรยาบรรณ วินัย การศึกษาวิจัย และการดำเนินการทางวินัย
- หมวด 7 : การพ้นสภาพ
- หมวด 8 : การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

### การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีดังนี้ (ศูนย์พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

#### 1. คู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ

รายละเอียดของคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

##### 1. เป้าหมายประกอบการพิจารณา

- 1.1 การพัฒนาพนักงาน/ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ/ ประสิทธิภาพการทำงาน
- 1.2 การแต่งตั้ง/ การเลื่อนขั้น / การเลื่อนตำแหน่ง
- 1.3 การกำหนดค่าจ้าง
- 1.4 การต่อสัญญา

##### 2. วิธีการได้ข้อมูล

- 2.1 ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง : บันทึกการปฏิบัติงาน/ แฟ้มงาน
- 2.2 หัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน ให้ข้อมูลตามแบบประเมิน

##### 3. การตรวจสอบข้อมูล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประจำส่วนราชการ ประกอบด้วย

- |                                                    |            |             |
|----------------------------------------------------|------------|-------------|
| 3.1 หัวหน้าส่วนราชการสูงสุดของส่วนราชการนั้น ๆ     | จำนวน 1 คน | เป็นประธาน  |
| 3.2 ผู้บังคับบัญชารองลงมา                          | จำนวน 1 คน | เป็นกรรมการ |
| 3.3 ผู้ร่วมงาน/ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในส่วนราชการนั้น ๆ | จำนวน 1 คน | เป็นกรรมการ |
| 3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ                  | จำนวน 1 คน | เป็นกรรมการ |

##### 4. กรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ให้กรรมการกลางประเมินพนักงานทั้งหมด

##### 5. กรอบการประเมิน

###### 5.1 ด้านภาระงานในหน้าที่

- 1) งานในตำแหน่งที่รับผิดชอบภาระงานหลัก
- 2) งานปฏิบัติทางเทคนิค/ ทางวิชาการ
- 3) งานกิจกรรมนิสิต/ ศิลปวัฒนธรรมและชุมชน
- 4) งานบริการวิชาชีพ/ งานกิจกรรมวิชาการ
- 5) งานพัฒนาคุณภาพ/ ศักยภาพวิชาการ/ วิชาชีพ
- 6) งานมหาวิทยาลัยและที่ได้รับมอบหมาย

###### 5.2 ด้านคุณภาพและปริมาณของผลงาน

###### 5.3 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

###### 5.4 ด้านการรับรู้งานในหน้าที่และการพัฒนางาน

###### 5.5 ด้านคุณลักษณะนิสัยในการทำงาน

###### 5.6 ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตน

## รายละเอียดและคำอธิบายกรอบการประเมิน

### 5.1 ด้านภาระงานในหน้าที่ : บันทึกและประเมินตนเอง

(1) งานในตำแหน่งที่รับผิดชอบภาระงานหลัก : การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง ความเหมาะสมกับตำแหน่ง การปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน การทำงานตามที่ได้รับ มอบหมาย/ตามคำสั่ง งานที่สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมของหน่วยงาน

(2) งานปฏิบัติทางเทคนิค/ทางวิชาการ : การประกอบการติดตั้ง การประดิษฐ์ การทำการผลิต การสร้าง การควบคุมดูแล การซ่อมบำรุง การจัดเก็บ การเตรียมการ การเลือกใช้ การ ปรับปรุงการใช้ การศึกษาวิเคราะห์งาน การจัดระบบงาน การตรวจสอบความถูกต้อง การโต้ตอบหนังสือ การรายงาน การสรุปและรวบรวมข้อมูล การจัดแฟ้ม การบริการ การติดต่อนัดหมาย การแนะนำ การ บรรยาย การเผยแพร่ การจัดหา การจัดซื้อ การตรวจรับ การวางแผน การจัดทำงานประมาณ

(3) งานกิจกรรมนิสิต/ศิลปวัฒนธรรมและชุมชน : ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม ภายใน-ภายนอกมหาวิทยาลัย กิจกรรมนิสิต กิจกรรมของหน่วยงาน สวัสดิการ

(4) งานบริการวิชาชีพ/ร่วมกิจกรรมวิชาการ : การประชุมวิชาชีพ กรรมการ วิชาชีพ กรรมการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญ การให้ความรู้/วิทยากร

(5) งานพัฒนาคุณภาพ/ศักยภาพวิชาการ/วิชาชีพ : การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การพัฒนางานในหน้าที่ งานเขียนบทความทางวิชาการ ตำราหนังสือ คู่มือการปฏิบัติงาน งานเผยแพร่ เอกสารวิชาชีพ การศึกษาดูงาน การเสนอผลงาน/แสดงผลงาน งานบรรณาธิการ

(6) งานมหาวิทยาลัย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากข้อ 1 งานพระราชทาน ปริญญาบัตร งานที่ระลึกของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย/งานตามที่ได้รับมอบหมายเฉพาะกิจ กิจกรรม ภายนอกมหาวิทยาลัย งานที่ได้รับมอบหมายโดยหัวหน้างาน/โดยมหาวิทยาลัย งานคัดเลือกบุคคล/งานรับ นิสิตใหม่ งานประชาสัมพันธ์/งานข้อมูลสนเทศ

### 5.2 ด้านคุณภาพและปริมาณของผลงาน

(1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน : งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือที่ต้องการ งานได้ผล ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานมีความก้าวหน้าหรือพัฒนาจากเดิม ผลงานมีคุณค่าควรแก่การยกย่อง ผลงาน มีประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ เป็นต้น

(2) ความถูกต้องของผลงาน : ผลงานสำเร็จและเป็นไปตามกำหนด มีความถูกต้อง ตามรูปแบบ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ผลงานเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

(3) ความมีมาตรฐานของผลงาน : ผลงานมีระบบ เป็นระเบียบ ประณีตสวยงามได้ มาตรฐาน ผลงานมีความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา ดีเด่น/ยกย่องเป็นตัวอย่าง เป็นต้น

(4) จำนวนของผลผลิตหรือกิจกรรมที่ทำ : มีภาระงานหลากหลาย ได้รับมอบหมาย ให้ทำบ่อย ผลงานสำเร็จมีปริมาณมาก สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ เป็นต้น

(5) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ผลงานเสร็จทันเวลา ทันกาล ผลงานเสร็จรวดเร็ว จัดสรรเวลาในการทำงานได้เหมาะสม งานเสร็จตามกำหนดเวลาที่นัดหมาย เป็นต้น

### 5.3 ด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

(1) ความรู้ความชำนาญ : มีความรู้ความสามารถในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีทักษะในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นที่รองรับของสมาชิกสามารถ แนะนำสิ่งที่ถูกต้องต่อผู้อื่นได้ เป็นต้น

(2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา : มีความสามารถด้านการวิเคราะห์เหตุการณ์ และปัญหา แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว แก้ปัญหาในการปฏิบัติได้ดี เป็นต้น

(3) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี : เลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือในการปฏิบัติ ได้เหมาะสม มีความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสาร ใช้ภาษาในการสื่อสารได้เหมาะสม เสนอเรื่องด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรได้ดี เป็นต้น

(4) การใช้ทรัพยากร : ปฏิบัติงานโดยใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณอย่าง ประหยัด แนะนำเพื่อนร่วมงานในการทำงาน พัฒนาตนเองหรือบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เร่งรัดการใช้เงินงบประมาณ จัดสรรงาน เวลา และบุคคลได้เหมาะสม เป็นไปตาม เป้าหมาย ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ได้สะอาดและอยู่ในสภาพที่สามารถทำงานได้ เป็นต้น

#### 5.4 ด้านการรับรู้งานในหน้าที่ และการพัฒนางาน

(1) การวางแผน : มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดขั้นตอนในการทำงาน กำหนดปฏิทินงาน คิดก่อนที่จะทำ จัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นต้น

(2) การรับรู้งาน : รับงานด้วยความยินดี สอบถามรายละเอียดของงาน สอบถาม วันเวลาที่ต้องการให้งานเสร็จ จัดลำดับความสำคัญของงาน จัดสรรเวลาในการทำงาน กำหนดภาระในการทำงาน ยอมรับงานหรือกิจกรรมที่ให้ทำด้วยความเต็มใจตอบสนองหรือแสดงออกเมื่อได้รับงานทำด้วยท่าทาง ที่ดี เป็นต้น

(3) การทำงาน : เรียนรู้งานที่ทำได้รวดเร็ว ทำงานที่ได้รับมอบด้วยความเต็มใจ เร่ง ทำงานให้เสร็จโดยเร็ว เริ่มทำงานทันทีเมื่อได้รับงาน ไม่ทิ้งงานค้าง ทำงานได้อย่างถูกต้อง ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย ประณีต สวยงาม ทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบ ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึกการทำงาน เป็นต้น

(4) การกำกับดูแลและควบคุมงาน : มีปฏิทินงาน ทำงานตามลำดับขั้นตอน ปฏิบัติงานตามที่กำหนด มีระบบในการทำงาน มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึกการทำงาน เป็นต้น

(5) การติดตามและประเมินผล : มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน/เสนอแนะให้ ความเห็นในการปฏิบัติงานและผลงานที่ทำแก่หน่วยงาน สรุปผลการทำงาน บันทึกผลการทำงาน มีความ ชื่นชมในผลงาน มีการแสดงออกที่ดี เป็นต้น

(6) การพัฒนาและปรับปรุงงาน : ปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบ ยอมรับการติชม แก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น

#### 5.5 ด้านคุณลักษณะนิสัยในการทำงาน

(1) ความศรัทธาในวิชาชีพ : มีความเอาใจใส่ในงาน มีน้ำใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงาน มีความเสียสละ มาทำงานแต่เช้าสม่ำเสมอ อาสาที่จะ ทำงาน เป็นต้น

(2) ความวิริยะอุตสาหะ : มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อุทิศเวลาในการ ทำงาน ความมานะอดทน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ช่วยเหลืองานนอกเหนือจากที่ได้รับ มอบหมายไม่หลีกเลี่ยงภัยเบี่ยงงาน เป็นต้น

(3) ความรับผิดชอบ : ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ไม่ทิ้งงาน เป็นที่ไว้วางใจในการทำงาน ตรงต่อเวลา รับผิดชอบในการทำงาน เร่งรัด การทำงานและภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จรวดเร็ว เป็นต้น

(4) มนุษยสัมพันธ์ : ให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ได้รับความชื่นชมและยกย่องชมเชย เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ปรับตัวได้ดี มีความสามารถในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

(5) ความคิดริเริ่ม : แสดงความคิดเห็นต่องานหรือต่อหน่วยงานในเชิงสร้างสรรค์ เสนอแนะวิธีการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นผู้นำ คิดค้นงานและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

#### 5.6 ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตน

(1) การปฏิบัติตน : ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบข้อบังคับ ปฏิบัติตนเป็นไปตามจรรยาบรรณ เคารพสิทธิผู้อื่น เป็นต้น

(2) ความประพฤติ : มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย วางตัวได้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส มีคุณธรรมและจริยธรรม สุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

(3) ได้รับความยกย่องเป็นตัวอย่าง : มีวาจาสุภาพ แต่งกายเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับความยกย่อง มีความปรารถนาดีต่อองค์กร

## 2. แบบประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (หัวหน้า/ผู้ร่วมงาน)

รายละเอียดของแบบประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ระยะเวลาประเมิน ปีละ 2 ครั้ง

2.2 ระดับความเห็นที่กำหนดในแต่ละรายการประเมิน น้ำหนัก 100 จำนวน 4 ระดับ

2.2.1 90 – 100% ดีเยี่ยม

2.2.2 80 – 89% ดีมาก

2.2.3 70 – 79% ดี

2.2.4 ต่ำกว่า 70% ต้องปรับปรุง

2.3 รายการประเมิน

### 1. ด้านภาระงานในหน้าที่ (50%)

- 1.1 งานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ภาระงานหลัก
- 1.2 งานปฏิบัติทางเทคนิค/ทางวิชาการ
- 1.3 งานกิจกรรมนิสิต/ศิลปวัฒนธรรมและชุมชน
- 1.4 งานบริการวิชาชีพ/ร่วมกิจกรรมวิชาการ
- 1.5 งานพัฒนาคุณภาพ/ศักยภาพวิชาการ/วิชาชีพ
- 1.6 งานมหาวิทยาลัยและที่ได้รับมอบหมาย

### 2. ด้านคุณภาพและปริมาณของผลงาน (20%)

- ความสัมฤทธิ์ผลของผลงาน ความถูกต้องของผลงานความมีมาตรฐานของผลงาน จำนวนของผลผลิตหรือกิจกรรมที่ทำ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

### 3. ด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (10%)

- ความรู้ความชำนาญ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี การใช้ทรัพยากร

### 4. ด้านการรับรู้งานในหน้าที่และการพัฒนางาน (5%)

- การวางแผน การรับรู้งาน การทำงาน การกำกับดูแลและควบคุมงาน การติดตามและประเมินผลงาน การพัฒนาและปรับปรุงงาน

### 5. ด้านคุณลักษณะนิสัยในการทำงาน (10%)

- ความศรัทธาในวิชาชีพ ความวิริยะอุตสาหะ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม

### 6. ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตน (5%)

- การปฏิบัติตน ความประพฤติ การได้รับการยกย่อง ให้เป็นตัวอย่าง ความคิดเห็น (เพิ่มเติม)

## 3. แบบบันทึกการปฏิบัติงาน ภาระงานในหน้าที่ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งสนับสนุน

### วิชาการ

รายละเอียดของแบบประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การบันทึกการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ เป็นการให้ข้อมูลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในรอบ 6 เดือน ซึ่งภาระงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหน่วยงาน
2. กรอบการบันทึกการปฏิบัติงานนี้ จัดแบ่งเป็น 6 งาน คือ
  1. งานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ
    - 1.1 การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง : ภาระงานหลักและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
    - 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามคำสั่ง นอกเหนือจากภาระงานหลัก
    - 1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
    - 1.4 งานที่ทำสำเร็จและสร้างความภาคภูมิใจ
    - 1.5 งานที่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการ
    - 1.6 ความเห็น/ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
  2. งานปฏิบัติทางเทคนิค/ ทางวิชาการ
    - 2.1 งานที่ปฏิบัติทางเทคนิค
      - การประกอบ การติดตั้ง การประดิษฐ์ การทำ-การผลิต การสร้างและการพัฒนา
      - การควบคุมดูแล การซ่อมบำรุง การบำรุงรักษา การจัดเก็บ
      - การประกอบ การติดตั้ง การประดิษฐ์ การทำ-การผลิต การสร้างและการพัฒนา
    - 2.2 งานที่ปฏิบัติทางวิชาการและบริการ
      - การศึกษาวิเคราะห์งาน การจัดระบบงาน การตรวจสอบความถูกต้อง การโต้ตอบหนังสือ การบันทึกข้อมูลและรายงานผู้อำนวยการ การสรุปและรวบรวมข้อมูล การจัดแฟ้มข้อมูล การปรับปรุงข้อมูลและแฟ้มข้อมูล
      - การบริการ การนัดหมาย การติดต่อ การแนะนำ การสาธิต การจัดการแสดง การเรียบเรียง การจัดทำรายการ การบรรยาย การเผยแพร่ การบำบัด
    - 2.3 งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณการเงินและพัสดุ
      - การจัดหา การจัดซื้อ การจัดจ้าง การตรวจรับ การเก็บรักษา การเบิกจ่าย การตรวจสอบ การกำหนดมาตรฐาน การคำนวณค่าเสื่อม
      - การวางแผน การจัดทำงบประมาณ การโอน-เปลี่ยนงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำการเงินและบัญชี การรายงานผล
  3. งานกิจกรรมนิสิต/ ศิลปวัฒนธรรมและชุมชน
    - 3.1 งานทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม/กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม ภายใน – ภายนอก
    - 3.2 กิจกรรมนิสิต/กิจกรรมของหน่วยงาน
    - 3.3 การบริการชุมชน/สวัสดิการ



- 3.4 อื่น ๆ
4. งานบริการวิชาชีพ/ กิจกรรมวิชาการ
  - 4.1 การประชุมวิชาชีพ/กรรมการวิชาชีพ
  - 4.2 กรรมการประเมิน/ผู้เชี่ยวชาญ/การให้ความรู้/วิทยากร
  - 4.3 อื่น ๆ
5. งานพัฒนาคุณภาพ/ศักยภาพวิชาการ/วิชาชีพ
  - 5.1 งานเขียนบทความ/ตำรา/หนังสือ/คู่มือการปฏิบัติงาน/การเผยแพร่เอกสารวิชาชีพ
  - 5.2 การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ
  - 5.3 การร่วมประชุมวิชาชีพ/การศึกษาดูงาน
  - 5.4 งานพัฒนางานในหน้าที่
  - 5.5 การเสนอผลงาน/แสดงผลงาน/งานบรรณาธิการ
  - 5.6 อื่น ๆ
6. งานของมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย
  - 6.1 งานที่ได้รับมอบหมายโดยหน่วยงาน
  - 6.2 งานที่ได้รับมอบหมายโดยมหาวิทยาลัย

#### ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การกำหนดค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดดังนี้

##### ค่าตอบแทน

|                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| วุฒิต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3 | 6,958.- บาท  |
| วุฒิส่งกว่า ม.3                   | 7,297.- บาท  |
| วุฒิ ปสช.                         | 7,976.- บาท  |
| วุฒิ ปวส.                         | 9,843.- บาท  |
| วุฒิปริญญาตรี                     | 10,788.- บาท |
| วุฒิปริญญาโท                      | 13,090.- บาท |
| วุฒิปริญญาเอก                     | 17,970.- บาท |

##### สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การจัดสวัสดิการการศึกษา บุตรบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2545 ฉบับลงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2544 และประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการประโยชน์แก่กุลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ฉบับลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ดังนี้

“เงินสวัสดิการ” หมายความว่า เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการศึกษาบุตร

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของทางราชการและ

เอกชน

“บุคลากรในครอบครัวของพนักงาน” หมายความว่า

- (1) บิดามารดา โดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน
- (2) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน

(3) บุตรที่ขอบด้วยกฎหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้ว แต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดา ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล รวมทั้งบุตรที่บรรลุนิติภาวะแล้ว แต่กำลังจะศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า อายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ โดยที่บุตรนั้นยังไม่มีรายได้เป็นของตนเอง แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรที่พนักงานได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น และบุตรที่สมรสแล้ว

“การรักษาพยาบาล” หมายความว่า การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ การบำบัดให้หายจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ทั่วไป รวมทั้งการรักษาโรคฟัน และการตรวจสุขภาพโดยทั่วไป

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาลของพนักงาน

“ค่าการศึกษาบุตร” หมายความว่า เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียน ที่สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนเรียกเก็บในระดับการศึกษาที่ไม่สูงกว่าระดับปริญญาตรี

พนักงานมีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและเงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตรสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว ตามที่จ่ายจริงโดยมีหลักฐานการจ่าย และเมื่อรวมกันทุกรายการแล้วไม่เกิน 15,000 บาท ในปีแรกของสัญญาการเป็นพนักงาน หากพนักงานผู้ใดมิได้ใช้สิทธิในการเบิกเงินสวัสดิการ หรือใช้ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ให้นำเงินที่คงเหลืออยู่เป็นเงินสะสม เพื่อใช้สิทธิในปีต่อไป

### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ใช้ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ.2545 ฉบับลงวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ฉบับลงวันที่ 29 มิถุนายน 2545 ด้านการลาศึกษาต่อ/การฝึกอบรมภายในประเทศ การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ และหลักเกณฑ์การพิจารณา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีระบบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีวะเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีข้อบังคับ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องยึดถือปฏิบัติในการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการสรรหา คัดเลือก ประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ สร้างโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพงาน

## 6. งานวินัยที่เกี่ยวข้อง

กัญธรส โล่สกุล (2551) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 – 39 ปี โสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี บุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านชอบเป็นผู้นำระดับปานกลาง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีการวางแผนทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และชอบแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ด้านทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวมด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการบริหาร อยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ทำอยู่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และความเสมอภาคในการรับรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

อารินทร์ดา วุฒิระ (2549) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง ที่มีอายุตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป จำนวน 370 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีอายุ 24-30 ปี รองลงมา คือ มีอายุ 31-37 ปี มีอายุ 38-44 ปี มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และมีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 23 ปี ตามลำดับ โดยพนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 11-16 ปี มีประสบการณ์ 17-22 ปี มีประสบการณ์ 23-28 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ 5-10 ปี ตามลำดับ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร สรุปได้ว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าแสดงออก มีคติในการทำงานแบบน้ำขึ้นให้รีบตัก ปัจจัยด้านทักษะพนักงาน สรุปได้ว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ มีปัจจัยด้านทักษะการทำงาน อยู่ในระดับดี มีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ มีความชำนาญในการสื่อสารโดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ มีเทคนิคการเจรจาต่อรองเป็นที่พอใจของลูกค้า ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนชอบพูด มีการตัดสินใจในการทำงานรวดเร็ว ชอบทำงานใหม่ ชอบแก้ปัญหา มีการบริหารเวลาในการทำงานรวดเร็วทันเวลา มีความมั่นใจในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่เล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างมาก ชอบเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานพนักงานส่วนใหญ่ มีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการมากกว่า ระดับบริหาร มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท รองลงมา คือ มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีเงินเดือน 40,001-50,000 บาท และมีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน ในด้านการประสบความสำเร็จในการทำงานมาน้อย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วรรณภา ขำนายเวช. (2551) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้ง หด 345 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการระดับ6-7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไปความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าอยู่ในระดับดี ทักษะอื่นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และ รายด้าน ประกอบด้วย ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค อยู่ในระดับดี บุคลิกภาพของพนักงาน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อยู่ในระดับดี พนักงานมีอายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลแตกต่างกัน ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ ความสามารถทางทักษะอื่นโดยรวม ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ศิริพร จันทศรี. (2550) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 3 ที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 15 เขตพื้นที่ จำนวน 356 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีความแตกต่างในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกัน ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

เสถียร อักษรชู. (2548) การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านนโยบายและงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ลักษณะงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 322 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 207 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 115 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้าน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ลักษณะงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการกับบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวมทุกด้าน และแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะงาน ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนการสอนไม่แตกต่างกัน ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาต่อ ของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนการสอนแตกต่างกัน และกิจกรรมการผลิตผลงานวิชาการของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาต่อ กิจกรรมการฝึกอบรมของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน กิจกรรมการศึกษาของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับ

ปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กิจกรรมการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรที่มีวุฒิ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัด ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะ บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบัน สำนัก ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านนโยบายและงบประมาณในการ พัฒนาบุคลากร บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 6 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเกิน 6 ปี - 12 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงานไม่เกิน 6 ปี เกิน 6 ปี - 12 ปี และเกิน 12 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร กิจกรรมฝึกอบรม กิจกรรมศึกษาต่อ กิจกรรมการศึกษาดูงาน และกิจกรรมการผลิตผลงาน ทางวิชาการ ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 6 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเกิน 6 ปี - 12 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เสถียร อักษรชู. (2543) การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะ ของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามทัศนะ ของบุคลากรกับเกณฑ์ ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะดวกสบาย ด้านสังคมและสันติภาพ และด้านการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ การทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นข้าราชการ สาย ก จำนวน 195 คน ข้าราชการสาย ข ค จำนวน 61 คน และลูกจ้าง 64 คน ผลการวิจัยพบว่าทัศนะ ของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านเศรษฐกิจ การให้กู้ยืมเงินเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมมาก การจัดของเยี่ยมไข้กรณี บุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลมีความเหมาะสมน้อย ด้านสุขภาพและอนามัย การกวดขัน ความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขาให้สะอาดเป็นระเบียบ การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัยของบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา มีความเหมาะสมน้อย ส่วนการกวดขันความสะอาดบริเวณ โรงอาหารของมหาวิทยาลัย การควบคุมดูแล ความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง การจัดให้มีบริการทางการแพทย์หรือจัดตั้งคลินิก เพื่อบริการแก่บุคลากรมีความเหมาะสมมาก ด้านความสะดวกสบาย การจัดสถานที่จอดรถ การจัดสถานที่เพื่อพักผ่อนภายนอกอาคาร การจัด สถานที่สำหรับรับประทานอาหารของบุคลากร แยกจากนิสิต และบุคคลทั่วไป การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ เพียงพอ การมีบริการรถรับ-ส่ง การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ การมีบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ระเบียบราชการเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล มีความเหมาะสมน้อย ส่วนการมีบริการร้านสหกรณ์ เพื่อความสะดวกสบาย การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร การบริการ ไปรษณีย์แก่บุคลากร การจัดระบบการบริหารทันสมัย เช่น การเบิกเงินเดือน มีความเหมาะสมส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง ด้านสังคมและสันติภาพ การจัดพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่ม ในงานพิธีต่าง ๆ เช่น อุปสมบท งานศพ การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่กระทำคุณงามความดี ควรแก่การยกย่องมีความเหมาะสมปานกลาง การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เกษียณอายุราชการ มีความเหมาะสมมาก ด้านการศึกษา การจัดกิจกรรม ให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเห็นอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรงบประมาณ เพื่อ ส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ทัศนศึกษา การสนับสนุนเงินทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การฝึกอบรมและ

การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย การจัดหาแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีความเหมาะสมน้อย สำหรับการจัดให้มีการประชุมพิเศษ ข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปี และการจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอ ต่อความต้องการ มีความเหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

เสถียร คามิศักดิ์ และคณะ. (2549) การบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสำรวจสภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีแนวทางบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อพนักงานมหาวิทยาลัย และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ประกาศ มติของการบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานและวิธีการทำงานในหน่วยงาน ด้านระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ 511 คน พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว 255 คน รวม 766 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยต่อลักษณะและวิธีการทำงานในหน่วยงาน พนักงานหญิงเห็นด้วยต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พึงพอใจปานกลางต่อระบบและวิธีการจัดสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล โดยพึงพอใจมากกับการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การใช้ใบเสร็จเบิกเงินได้ภายในระยะเวลา 1 ปี ถัดจากวันที่ปรากฏใบเสร็จพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แน่ใจกับปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลงเป็นส่วนใหญ่ แต่เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดน้อยลงเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงบ่อย เป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจนมีการเล่นพรรคเล่นพวกในหน่วยงาน มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานกับข้าราชการ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสเปลี่ยนตำแหน่งมีน้อย พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นต่อการลาออกเนื่องจากไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ ไม่พอใจค่าตอบแทน ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปประกอบอาชีพส่วนตัว ไม่พอใจการบริหารระบบราชการ การปกครองบังคับบัญชาไม่เป็นธรรม ไม่สนุกกับบรรยากาศการทำงาน ต้องการไปศึกษาต่อ มีความจำเป็นทางครอบครัว ไม่พอใจลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ สภาพการทำงานมีความเสี่ยงอันตราย/เสื่อมเสียชื่อเสียง และต้องการไปปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ระบบราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความเห็นต่อการไม่ลาออก เพราะว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง มีโอกาสพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ผลงานสามารถนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศวงศ์ตระกูล และเหตุผลเกี่ยวกับครอบครัว (ลูกได้เข้าเรียนโรงเรียนสาธิต) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและวิธีการทำงานในหน่วยงาน และมีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งวิชาการและดำรงตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและวิธีการทำงานในหน่วยงาน แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดกลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 712 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2554) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 30 หน่วยงาน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงทำการคำนวณโดยใช้ วิธีของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากสูตร ยามาเน่ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 260 – 261 : อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 257 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 30 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 287 คน

|          |                                                    |
|----------|----------------------------------------------------|
| จาก สูตร | $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$                           |
| โดยที่   | $n = \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}$                     |
|          | $N = \text{ขนาดประชากร}$                           |
|          | $e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้}$ |
|          | $\text{โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน} = 0.05$      |
| แทนค่า   | $n = \frac{712}{[1 + (712)(0.05)^2]}$              |
|          | $= \approx 257 \text{ คน}$                         |

#### 1. วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) จาก 30 หน่วยงาน

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละหน่วยงาน} \times 287}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$



ตาราง 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน

| ที่ | หน่วยงาน                                        | จำนวนประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----|-------------------------------------------------|--------------|---------------|
| 1   | คณะพลศึกษา                                      | 18           | 7             |
| 2   | คณะแพทยศาสตร์                                   | 74           | 29            |
| 3   | คณะศึกษาศาสตร์                                  | 20           | 8             |
| 4   | คณะทันตแพทยศาสตร์                               | 41           | 17            |
| 5   | คณะมนุษยศาสตร์                                  | 20           | 8             |
| 6   | คณะวิทยาศาสตร์                                  | 38           | 15            |
| 7   | คณะวิศวกรรมศาสตร์                               | 34           | 14            |
| 8   | คณะศิลปกรรมศาสตร์                               | 26           | 10            |
| 9   | คณะสังคมศาสตร์                                  | 35           | 14            |
| 10  | คณะเภสัชศาสตร์                                  | 23           | 9             |
| 11  | บัณฑิตวิทยาลัย                                  | 6            | 2             |
| 12  | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์                       | 4            | 2             |
| 13  | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา                | 9            | 4             |
| 14  | สำนักหอสมุดกลาง                                 | 55           | 22            |
| 15  | สำนักคอมพิวเตอร์                                | 33           | 13            |
| 16  | สำนักงานอธิการบดี                               | 131          | 53            |
| 17  | คณะพยาบาลศาสตร์                                 | 26           | 10            |
| 18  | คณะสหเวชศาสตร์                                  | 16           | 7             |
| 19  | วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน           | 9            | 4             |
| 20  | วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม                 | 7            | 3             |
| 21  | สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา                   | 13           | 5             |
| 22  | สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ                          | 12           | 5             |
| 23  | ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา                           | 3            | 1             |
| 24  | สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ            | 7            | 3             |
| 25  | วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย                            | 10           | 4             |
| 26  | คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร        | 8            | 3             |
| 27  | สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้                        | 9            | 4             |
| 28  | สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษแห่งชาติ        | 2            | 1             |
| 29  | สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย                | 12           | 5             |
| 30  | คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ | 11           | 5             |
| รวม |                                                 | 712          | 287           |

2.วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากขั้นที่ 1 แล้ว ทำการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามตามความสะดวก

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถาม

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือจะดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน แล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างคำถามของแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านความสามารถ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ตอนที่ 5 ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพระยะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อยร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.5 นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2. ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยคำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ข้อที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิดโดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเกี่ยวกับเพศ ซึ่งแบ่งคำตอบออกเป็น เพศหญิง และเพศชาย โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 35)

ข้อที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิดโดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเกี่ยวกับเรื่องอายุของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 36)

ข้อที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิด โดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเกี่ยวกับเรื่องสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 35)

ข้อที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและเป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 35)

ข้อที่ 5 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด และเป็นแบบคำถาม ที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546 : 36)

ข้อที่ 6 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด และเป็นแบบคำถาม ที่ถามเกี่ยวกับเรื่องรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546 : 36)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีวะเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงานกับผู้อื่น เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภท อินตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5 = มีความสามารถมากที่สุด

คะแนน 4 = มีความสามารถมาก

คะแนน 3 = มีความสามารถปานกลาง

คะแนน 2 = มีความสามารถน้อย

คะแนน 1 = มีความสามารถน้อยมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544:29)

$$\begin{aligned} \text{อินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสามารถมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความสามารถมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความสามารถปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความสามารถน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความสามารถน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีวะเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย คำตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำคัญกับองค์กร การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอินตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5 = มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนน 4 = มีแรงจูงใจในการทำงานมาก

คะแนน 3 = มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

คะแนน 2 = มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย

คะแนน 1 = มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5 = มีบุคลิกภาพดีมาก

คะแนน 4 = มีบุคลิกภาพดี

คะแนน 3 = มีบุคลิกภาพปานกลาง

คะแนน 2 = มีบุคลิกภาพน้อย

คะแนน 1 = มีบุคลิกภาพน้อยมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

|                   |         |                           |
|-------------------|---------|---------------------------|
| คะแนน 4.21 – 5.00 | หมายถึง | พนักงานมีบุคลิกภาพดีมาก   |
| คะแนน 3.41 – 4.20 | หมายถึง | พนักงานมีบุคลิกภาพดี      |
| คะแนน 2.61 – 3.40 | หมายถึง | พนักงานมีบุคลิกภาพปานกลาง |
| คะแนน 1.81 – 2.60 | หมายถึง | พนักงานมีบุคลิกภาพน้อย    |
| คะแนน 1.00 – 1.80 | หมายถึง | พนักงานมีบุคลิกภาพน้อยมาก |

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้แบบคำถาม เพื่อถามถึงความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ 1 ด้านผลสำเร็จของงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

|         |                                    |
|---------|------------------------------------|
| คะแนน 5 | = มีความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด  |
| คะแนน 4 | = มีความสำเร็จในการทำงานมาก        |
| คะแนน 3 | = มีความสำเร็จในการทำงานปานกลาง    |
| คะแนน 2 | = มีความสำเร็จในการทำงานน้อย       |
| คะแนน 1 | = มีความสำเร็จในการทำงานน้อยที่สุด |

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

|                   |         |                                         |
|-------------------|---------|-----------------------------------------|
| คะแนน 4.21 – 5.00 | หมายถึง | พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด  |
| คะแนน 3.41 – 4.20 | หมายถึง | พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานมาก        |
| คะแนน 2.61 – 3.40 | หมายถึง | พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานปานกลาง    |
| คะแนน 1.81 – 2.60 | หมายถึง | พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานน้อย       |
| คะแนน 1.00 – 1.80 | หมายถึง | พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานน้อยที่สุด |

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้กลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง 30 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เบื้องต้น และทำการอธิบายให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้วจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
- 2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องลงรหัสตามที่กำหนดไว้
- 3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลในแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences : SPSS)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล

1.1 การหาค่าความถี่และค่าร้อยละเพื่อวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่และเสนอผลเป็นร้อยละเพื่อทำการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในส่วนของตัวแปรที่เป็นนามบัญญัติ (Nominal Variable) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 40)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

|       |   |     |                      |
|-------|---|-----|----------------------|
| เมื่อ | P | แทน | ค่าสถิติร้อยละ       |
|       | f | แทน | ความถี่ของข้อมูล     |
|       | n | แทน | จำนวนตัวอย่างทั้งหมด |

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อเป็นการวัดค่ากลางของข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่ากลางของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำนวณในส่วนตัวแปรที่เป็นตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีสูตรในการคำนวณค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 36) ดังต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

|       |           |     |                      |
|-------|-----------|-----|----------------------|
| เมื่อ | $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย       |
|       | $\sum X$  | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมด |
|       | N         | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อเป็นการหาความแตกต่างของข้อมูลในการวัดค่ากระจายของข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่ากลางของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำนวณในส่วนตัวแปรที่เป็นตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีสูตรในการคำนวณค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 36) ดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

|              |     |                                   |
|--------------|-----|-----------------------------------|
| เมื่อ S      | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน              |
| $\Sigma X^2$ | แทน | ผลรวมของแต่ละตัวทั้งหมดยกกำลังสอง |
| $\Sigma X$   | แทน | ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว             |
| N            | แทน | จำนวนนักเรียนทั้งหมด              |

1.4 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของข้อมูลในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งคำนวณในส่วนตัวแปรที่เป็นตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 12) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังต่อไปนี้

## 2. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ สูตร t-test Independent (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 178) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ โดยใช้สูตรในการค่า t ดังนี้

ในกรณีความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ( $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ )

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2 + \left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}$$

$$\frac{n_1 - 1}{n_1 - 1} + \frac{n_2 - 1}{n_2 - 1}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน  $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยมีขั้นหาค่าความเป็นอิสระ  $df = n_1 + n_2 - 2$

|       |             |     |                                        |
|-------|-------------|-----|----------------------------------------|
| เมื่อ | $t$         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution |
|       | $\bar{X}_1$ | แทน | ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1            |
|       | $\bar{X}_2$ | แทน | ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2            |
|       | $S_2^1$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1    |
|       | $S_2^2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2    |
|       | $n_1$       | แทน | ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1                 |
|       | $n_2$       | แทน | ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2                 |
|       | $df$        | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $n_1+n_2-2$ )  |

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือ ค่า Brown-Forsythe (B) ซึ่งมีขั้นตอน ในการวิเคราะห์ดังนี้

2.2.1 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 144) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

|       |         |     |                                        |
|-------|---------|-----|----------------------------------------|
| เมื่อ | $F$     | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution |
|       | $MSTrt$ | แทน | ความแปรปรวนระหว่างทรีทเมนต์            |
|       | $MSE$   | แทน | ความแปรปรวนภายในทรีทเมนต์              |

2.2.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543: 312-313) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

|       |        |     |                                        |
|-------|--------|-----|----------------------------------------|
| เมื่อ | $F$    | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution |
|       | $MS_b$ | แทน | ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม             |
|       | $MS_w$ | แทน | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม               |

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) และภายในกลุ่ม เท่ากับ (n-k)



ตาราง 6 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

| แหล่งแปรปรวนหรือ<br>แหล่งความผันแปร | องศาอิสระ<br>(df) | ผลบวกกำลัง<br>สอง (SS) | ผลบวกกำลัง<br>สองเฉลี่ย (MS) | F                                 |
|-------------------------------------|-------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| ระหว่างกลุ่ม                        | k-1               | SS <sub>b</sub>        | MS <sub>b</sub>              | MS <sub>b</sub> / MS <sub>w</sub> |
| ในกลุ่ม                             | n-k               | SS <sub>w</sub>        | MS <sub>w</sub>              |                                   |
| รวม (Total)                         | n-1               | SS <sub>t</sub>        |                              |                                   |

หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001: 300) โดยใช้สูตร  
ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า  $MS_w = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_1}{N}) S_1^2$

- เมื่อ
- B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
  - MS<sub>B</sub> แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
  - MS<sub>w</sub> แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
  - K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
  - n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
  - N แทน ขนาดประชากร
  - S<sub>i</sub><sup>2</sup> แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 332-333)

2.2.3 วิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 332 - 333) โดยใช้สูตรดังนี้

เมื่อ  $n_i \neq n_j$   $LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k} \sqrt{MSE (\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j})}$

ถ้า  $n_i = n_j$   $LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$

โดยที่  $df_w = n - k$

$LSD$  แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$MSE$  แทน ค่า Mean Square error ( $MS_w$ )

$k$  แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

$n_i$  แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่  $i$

$n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่  $j$

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel, 1982: 153-155) โดยใช้สูตร

ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ  $\bar{d}_D$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน Dunnett test

$q_D$  แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$S$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2.4 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 310-311) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 3 4 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนน  $X$

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนน  $Y$

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุด  $X$  แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุด  $Y$  แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง  $X$  และ  $Y$

$n$  แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ดังนี้ ความหมายของค่า  $r$  คือ

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกัน
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้  $0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )

|             |         |                           |
|-------------|---------|---------------------------|
| 0.01 – 0.20 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ต่ำ         |
| 0.21 – 0.40 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ |
| 0.41 – 0.60 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ปานกลาง     |
| 0.61 – 0.80 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง |
| 0.81 – 1.00 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์สูง         |



บทที่ 4  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

|                |     |                                                              |
|----------------|-----|--------------------------------------------------------------|
| n              | แทน | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง                                            |
| $\bar{X}$      | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)                                        |
| S.D.           | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                     |
| t              | แทน | ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน t – distribution                  |
| F              | แทน | ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน F – distribution                  |
| df             | แทน | ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)                   |
| SS             | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)     |
| MS             | แทน | ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean Square) |
| F-Ratio        | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution                            |
| F-Prop. ,p     | แทน | ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ                        |
| r              | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                                    |
| H <sub>0</sub> | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)                               |
| H <sub>1</sub> | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)                         |
| *              | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                               |
| **             | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                               |

**การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เกี่ยวกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ

ตาราง 7 แสดงผลข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ |                               | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ                  | ชาย                           | 89    | 31.01  |
|                         | หญิง                          | 198   | 68.99  |
|                         | รวม                           | 287   | 100.00 |
| 2. อายุ                 | 18 ปี - 25 ปี                 | 39    | 13.59  |
|                         | 26 ปี - 33 ปี                 | 155   | 54.01  |
|                         | 34 ปี ขึ้นไป                  | 93    | 32.40  |
|                         | รวม                           | 287   | 100.00 |
| 3. สถานภาพ              | โสด                           | 199   | 69.34  |
|                         | สมรส / อยู่ด้วยกัน            | 80    | 27.87  |
|                         | หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ | 8     | 2.79   |
|                         | รวม                           | 287   | 100.00 |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| 4. ระดับการศึกษา        |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี        | 39    | 13.59  |
| ปริญญาตรี               | 195   | 67.94  |
| สูงกว่าปริญญาตรี        | 53    | 18.47  |
| รวม                     | 287   | 100.00 |
| 5. อายุงาน              |       |        |
| น้อยกว่า 4 ปี           | 122   | 39.02  |
| 4 – 7 ปี                | 80    | 27.87  |
| 7 ปีขึ้นไป              | 95    | 33.10  |
| รวม                     | 287   | 100.00 |
| 6. รายได้ต่อเดือน       |       |        |
| ต่ำกว่า 10,000.- บาท    | 26    | 9.06   |
| 10,000 – 15,000.- บาท   | 210   | 73.17  |
| 15,001 บาทขึ้นไป        | 51    | 17.77  |
| รวม                     | 287   | 100.00 |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 287 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.99 และเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.01 ตามลำดับ

อายุ พบว่าพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 26 ปี – 33 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.01 รองลงมาคืออายุ 34 ปี ขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และกลุ่มอายุ 18 ปี – 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 69.34 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.94 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.41 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่าพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงานน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาอายุงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และอายุงาน 4 – 7 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำ เชี่ยวชาญในการทำงาน การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสามารถ

| ความสามารถ                                                                                         | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความสามารถ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------------|
| - การรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน<br>(รับรู้และเข้าใจได้รวดเร็ว-รับรู้และเข้าใจได้ช้า)                 | 3.91      | 0.64 | มีความสามารถมาก |
| - ความแม่นยำ เชี่ยวชาญในการทำงาน<br>(มาก-น้อย)                                                     | 3.71      | 0.66 | มีความสามารถมาก |
| - ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน<br>(ทันเวลาและถูกต้องเสมอ-ช้ากว่ากำหนด)                              | 3.77      | 0.63 | มีความสามารถมาก |
| - การวิเคราะห์และสรุปงาน<br>(วิเคราะห์ สรุปงาน เพื่อนำไปแก้ไขพัฒนา-<br>ขาดการวิเคราะห์ และสรุปงาน) | 3.72      | 0.70 | มีความสามารถมาก |
| - การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์<br>(กล้าตัดสินใจและพร้อมเผชิญหน้า-ไม่กล้าตัดสินใจ)                      | 3.78      | 0.67 | มีความสามารถมาก |
| ความสามารถโดยรวม                                                                                   | 3.78      | 0.52 | มีความสามารถมาก |

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสามารถมากที่สุดด้านการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือด้านการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์อยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความรวดเร็วและถูกต้องของงานอยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การวิเคราะห์และสรุปงานอยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความแม่นยำ เชี่ยวชาญในการทำงานอยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำคัญกับองค์กร การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| แรงจูงใจในการทำงาน                                                                         | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------------|
| - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ<br>(พอใจมาก-ไม่พอใจเลย)                                            | 2.83      | 0.90 | แรงจูงใจปานกลาง |
| - ความมั่นคงในหน้าที่การงาน<br>(มั่นคงมาก-ไม่มั่นคง)                                       | 3.23      | 1.02 | แรงจูงใจปานกลาง |
| - ความสำคัญกับองค์กร<br>(มีความสำคัญมาก-มีความสำคัญน้อย)                                   | 3.53      | 0.84 | แรงจูงใจมาก     |
| - การยอมรับนับถือ<br>(เป็นที่ยอมรับ-ไม่เป็นที่ยอมรับ)                                      | 3.45      | 0.81 | แรงจูงใจมาก     |
| - ลักษณะงานที่ทำ<br>(พึงพอใจและมีความสุขกับงานมาก-<br>ไม่พึงพอใจและไม่ค่อยมีความสุขกับงาน) | 3.48      | 0.84 | แรงจูงใจมาก     |
| แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม                                                                   | 3.30      | 0.68 | แรงจูงใจปานกลาง |

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดด้านมีความสำคัญกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การยอมรับนับถืออยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

| บุคลิกภาพ                                                                                                              | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับบุคลิกภาพ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|
| - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน<br>(สามารถค้นหาปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ดี-<br>ต้องให้ผู้อื่นร่วมแก้ปัญหาให้ด้วยเสมอ) | 3.66      | 0.64 | บุคลิกภาพดี    |
| - ความตั้งใจในการทำงาน<br>(มีความตั้งใจสูง-ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย)                                               | 4.14      | 0.68 | บุคลิกภาพดีมาก |
| - การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์<br>(พร้อมปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ-<br>ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง)                          | 3.97      | 0.68 | บุคลิกภาพดี    |



ตาราง 10 (ต่อ)

| บุคลิกภาพ                                                                       | S.D. |      | ระดับบุคลิกภาพ |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------------|
| - การแสดงออกทางอารมณ์<br>(เก็บความรู้สึก-แสดงความรู้สึก)                        | 3.55 | 0.81 | บุคลิกภาพดี    |
| - ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่<br>(มีความกระตือรือร้นมาก-มีความกระตือรือร้นน้อย) | 3.98 | 0.69 | บุคลิกภาพดี    |
| บุคลิกภาพโดยรวม                                                                 | 3.86 | 0.49 | บุคลิกภาพดี    |

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีบุคลิกภาพดีมากด้านความตั้งใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การแสดงออกทางอารมณ์อยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

| ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน                                                | X    | S.D. | ระดับความสำเร็จ |
|---------------------------------------------------------------------------|------|------|-----------------|
| - ความสำเร็จของงาน<br>(เป็นไปตามเป้าหมาย-ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)            | 3.95 | 0.63 | มาก             |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน<br>(มีความก้าวหน้าตามสายงาน-ไม่มีความก้าวหน้า) | 3.10 | 0.91 | ปานกลาง         |
| ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม                                          | 3.53 | 0.62 | มาก             |

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า

- ด้านผลสำเร็จของงาน
- อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- อยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

## ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศแตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

| ความสำเร็จในการทำงาน                         | ชาย       |      | หญิง      |      | t-value | p    |
|----------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|---------|------|
|                                              | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |         |      |
| - ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | 3.59      | 0.63 | 3.50      | 0.62 | 1.168   | .244 |
| - ผลสำเร็จของงาน                             | 3.97      | 0.68 | 3.94      | 0.60 | .336    | .737 |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                   | 3.21      | 0.86 | 3.06      | 0.92 | 1.368   | .172 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ พบว่า

**ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม** มีค่า P เท่ากับ .244 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จต่อการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านผลสำเร็จของงาน** มีค่า P เท่ากับ .737 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** มีค่า P เท่ากับ .172 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังนี้

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ

| อายุ          | ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน   |      |                |      |                          |      |
|---------------|----------------------------------|------|----------------|------|--------------------------|------|
|               | ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม |      | ผลสำเร็จของงาน |      | ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน |      |
|               | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$                | S.D. |
| 18 ปี - 25 ปี | 3.37                             | 0.55 | 3.74           | 0.55 | 3.00                     | 0.82 |
| 26 ปี - 33 ปี | 3.59                             | 0.61 | 3.96           | 0.62 | 3.21                     | 0.87 |
| 34 ปี ขึ้นไป  | 3.49                             | 0.66 | 4.01           | 0.65 | 2.97                     | 0.98 |

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ

| ความสำเร็จในการทำงาน                         | ค่าความแปรปรวน | SS.     | df  | MS.   | F-Ratio | P    |
|----------------------------------------------|----------------|---------|-----|-------|---------|------|
| - ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม   | 1.632   | 2   | .816  | 2.137   | .120 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 108.422 | 284 | .382  |         |      |
|                                              | รวม            | 110.054 | 286 |       |         |      |
| - ผลสำเร็จของงาน                             | ระหว่างกลุ่ม   | 2.023   | 2   | 1.012 | 2.607   | .076 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 110.193 | 284 | .388  |         |      |
|                                              | รวม            | 112.216 | 286 |       |         |      |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                   | ระหว่างกลุ่ม   | 3.987   | 2   | 1.993 | 2.452   | .088 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 230.877 | 284 | .813  |         |      |
|                                              | รวม            | 234.864 | 286 |       |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ พบว่า

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .120 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า P เท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า P เท่ากับ .088 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส                   | ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน   |      |                |      |                          |      |
|-------------------------------|----------------------------------|------|----------------|------|--------------------------|------|
|                               | ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม |      | ผลสำเร็จของงาน |      | ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน |      |
|                               | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$                | S.D. |
| โสด                           | 3.49                             | 0.83 | 3.92           | 0.62 | 3.05                     | 0.84 |
| สมรส / อยู่ด้วยกัน            | 3.63                             | 0.67 | 3.99           | 0.58 | 3.28                     | 1.04 |
| หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ | 3.50                             | 0.93 | 4.13           | 1.13 | 2.88                     | 0.99 |

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ความสำเร็จในการทำงาน                         | ค่าความแปรปรวน | SS.     | df  | MS.   | F-Ratio | P    |
|----------------------------------------------|----------------|---------|-----|-------|---------|------|
| - ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม   | 1.227   | 2   | .614  | 1.601   | .203 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 108.827 | 284 | .383  |         |      |
|                                              | รวม            | 110.054 | 286 |       |         |      |
| - ผลสำเร็จของงาน                             | ระหว่างกลุ่ม   | .484    | 2   | .242  | .615    | .541 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 111.732 | 284 | .393  |         |      |
|                                              | รวม            | 112.216 | 286 |       |         |      |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                   | ระหว่างกลุ่ม   | 3.446   | 2   | 1.723 | 2.115   | .123 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 231.418 | 284 | .815  |         |      |
|                                              | รวม            | 234.864 | 286 |       |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .203 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า P เท่ากับ .541 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า P เท่ากับ .123 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน   |      |                |      |                          |      |
|------------------|----------------------------------|------|----------------|------|--------------------------|------|
|                  | ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม |      | ผลสำเร็จของงาน |      | ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน |      |
|                  | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$                | S.D. |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.44                             | 0.75 | 4.00           | 0.79 | 2.87                     | 0.98 |
| ปริญญาตรี        | 3.52                             | 0.58 | 3.93           | 0.61 | 3.12                     | 0.87 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.60                             | 0.65 | 3.98           | 0.54 | 3.23                     | 0.97 |

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความสำเร็จในการทำงาน                         | ค่าความแปรปรวน | SS.     | df  | MS.   | F-Ratio | P    |
|----------------------------------------------|----------------|---------|-----|-------|---------|------|
| - ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม   | .639    | 2   | .319  | .829    | .437 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 109.415 | 284 | .385  |         |      |
|                                              | รวม            | 110.054 | 286 |       |         |      |
| - ผลสำเร็จของงาน                             | ระหว่างกลุ่ม   | .240    | 2   | .120  | .304    | .738 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 111.976 | 284 | .394  |         |      |
|                                              | รวม            | 112.216 | 286 |       |         |      |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                   | ระหว่างกลุ่ม   | 2.935   | 2   | 1.467 | 1.797   | .168 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 231.929 | 284 | .817  |         |      |
|                                              | รวม            | 234.864 | 286 |       |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .437 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า P เท่ากับ .738 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า P เท่ากับ .168 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของ พนักงาน จำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน       | ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน   |      |                |      |                          |      |
|---------------|----------------------------------|------|----------------|------|--------------------------|------|
|               | ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม |      | ผลสำเร็จของงาน |      | ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน |      |
|               | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$                | S.D. |
| น้อยกว่า 4 ปี | 3.79                             | 0.63 | 3.84           | 0.62 | 3.13                     | 0.86 |
| 4 – 7 ปี      | 3.69                             | 0.54 | 4.04           | 0.63 | 3.34                     | 0.75 |
| 7 ปีขึ้นไป    | 3.44                             | 0.65 | 4.00           | 0.62 | 2.87                     | 1.02 |

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุงาน

| ความสำเร็จในการทำงาน                         | ค่าความแปรปรวน | SS.     | df  | MS.   | F-Ratio | P    |
|----------------------------------------------|----------------|---------|-----|-------|---------|------|
| - ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม   | 3.016   | 2   | 1.508 | 4.00*   | .019 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 107.038 | 284 | .377  |         |      |
|                                              | รวม            | 110.054 | 286 |       |         |      |
| - ผลสำเร็จของงาน                             | ระหว่างกลุ่ม   | 2.221   | 2   | 1.111 | 2.868   | .058 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 109.995 | 284 | .387  |         |      |
|                                              | รวม            | 112.216 | 286 |       |         |      |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                   | ระหว่างกลุ่ม   | 9.501   | 2   | 4.751 | 5.987** | .003 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 225.363 | 284 | .794  |         |      |
|                                              | รวม            | 234.864 | 286 |       |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุงาน พบว่า

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มี ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า P เท่ากับ .058 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า P เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม

| อายุงาน       | ค่าเฉลี่ย | น้อยกว่า 4 ปี | 4 – 7 ปี | 7 ปีขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|----------|------------|
|               |           | 3.49          | 3.69     | 3.44       |
| น้อยกว่า 4 ปี | 3.49      | -             | .20*     | .05        |
| 4 – 7 ปี      | 3.69      |               | -        | .25*       |
| 7 ปีขึ้นไป    | 3.44      |               |          | -          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลจากตาราง 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี มีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 – 7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .20

พนักงานที่มีอายุงาน 4 – 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .25

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงาน มหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

| อายุงาน       | ค่าเฉลี่ย | น้อยกว่า 4 ปี | 4 – 7 ปี | 7 ปีขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|----------|------------|
|               |           | 3.13          | 3.34     | 2.87       |
| น้อยกว่า 4 ปี | 3.13      | -             | .20      | .26*       |
| 4 – 7 ปี      | 3.34      |               | -        | .46*       |
| 7 ปีขึ้นไป    | 2.87      |               |          | -          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี มีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .26

พนักงานที่มีอายุงาน 4 – 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .46

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 1.6** รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple

Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน      | ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน   |      |                |      |                          |      |
|---------------------|----------------------------------|------|----------------|------|--------------------------|------|
|                     | ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม |      | ผลสำเร็จของงาน |      | ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน |      |
|                     | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$                | S.D. |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท  | 3.44                             | 0.62 | 3.92           | 0.69 | 2.96                     | 0.77 |
| 10,000 – 15,000 บาท | 3.54                             | 0.59 | 3.95           | 0.63 | 3.12                     | 0.85 |
| 15,001 บาท          | 3.53                             | 0.73 | 3.96           | 0.60 | 3.10                     | 1.17 |

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ความสำเร็จในการทำงาน                         | ค่าความแปรปรวน | SS.     | df  | MS.  | F-Ratio | P    |
|----------------------------------------------|----------------|---------|-----|------|---------|------|
| - ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม   | .203    | 2   | .101 | .262    | .770 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 109.851 | 284 | .387 |         |      |
|                                              | รวม            | 110.054 | 286 |      |         |      |
| - ผลสำเร็จของงาน                             | ระหว่างกลุ่ม   | .024    | 2   | .012 | .031    | .969 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 112.192 | 284 | .395 |         |      |
|                                              | รวม            | 112.216 | 286 |      |         |      |
| - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                   | ระหว่างกลุ่ม   | .612    | 2   | .306 | .371    | .690 |
|                                              | ภายในกลุ่ม     | 234.252 | 284 | .825 |         |      |
|                                              | รวม            | 234.864 | 286 |      |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .770 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า P เท่ากับ .969 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า P เท่ากับ .690 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยทางด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

$H_1$  : ปัจจัยด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานให้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

| ปัจจัยทางด้านความสามารถ                  | ความสำเร็จโดยรวม |     | ทิศทาง         | ระดับ        |
|------------------------------------------|------------------|-----|----------------|--------------|
|                                          | r                | p   | ความสัมพันธ์   | ความสัมพันธ์ |
| -ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน | .204**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ต่ำ          |
| -ความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำ           | .360**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ  |
| -ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน             | .348**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ  |
| -ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน      | .359**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ  |
| -ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงาน        | .370**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ  |
| ปัจจัยทางด้านความสามารถโดยรวม            | .417**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ปานกลาง      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสามารถ ได้แก่ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำเชี่ยวชาญในการทำงาน ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน และความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานโดยรวมมีค่า Prob.(p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัย

ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน

ความแม่นยำเชิงวชาณในงานที่ทำ

### ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน

### ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน

ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการวิเคราะห์และสรุปงานมีค่า Prob.(p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการวิเคราะห์และสรุปงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการวิเคราะห์และสรุปงานอยู่ในระดับความสามารถสูงขึ้นไป ก็จะมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงาน**

ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการสื่อสารถ่ายทอดงานมีค่า Prob.(p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการสื่อสารถ่ายทอดงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .370 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการสื่อสารถ่ายทอดงานอยู่ในระดับความสามารถสูงขึ้นไป ก็จะมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

$H_1$  : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานให้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

**ตาราง 26** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

| ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงาน       | ความสำเร็จโดยรวม |     | ทิศทาง         | ระดับ        |
|---------------------------------------|------------------|-----|----------------|--------------|
|                                       | r                | p   | ความสัมพันธ์   | ความสัมพันธ์ |
| -ค่าตอบแทนและสวัสดิการ                | .349**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ  |
| -ความมั่นคงในหน้าที่การงาน            | .362**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ  |
| -ความสำคัญกับองค์กร                   | .425**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ปานกลาง      |
| -การยอมรับนับถือ                      | .420**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ปานกลาง      |
| -ลักษณะงานที่ทำ                       | .421**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ปานกลาง      |
| ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม | .509**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน | ปานกลาง      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำคัญกับองค์กร การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ



### ลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำมีค่า Prob.(p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .421 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

$H_1$  : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานให้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

**ตาราง 27** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

| ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ              | ความสำเร็จโดยรวม |     | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
|-------------------------------------|------------------|-----|--------------------|-------------------|
|                                     | r                | p   |                    |                   |
| -ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน | .332**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน     | ค่อนข้างต่ำ       |
| -ความตั้งใจในการทำงาน               | .359**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน     | ค่อนข้างต่ำ       |
| -การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์         | .317**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน     | ค่อนข้างต่ำ       |
| -การแสดงออกทางอารมณ์                | .264**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน     | ค่อนข้างต่ำ       |
| -ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ      | .310**           | .00 | ทิศทางเดียวกัน     | ค่อนข้างต่ำ       |
| ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม        | .444 **          | .00 | ทิศทางเดียวกัน     | ปานกลาง           |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า Prob.(p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มี





### ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับบุคลิกภาพดีมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

| ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผลการทดสอบสมมติฐาน                                                                                                                                                               | สถิติที่ใช้                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>สมมติฐานที่ 1</b></p> <p>1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน</p> <p>1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน</p> <p>1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน</p> <p>1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน</p> <p>1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน</p> <p>1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน</p> | <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> <p>ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน</p> | <p>t-test</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p> <p>F-test</p> |
| <p><b>สมมติฐานที่ 2</b></p> <p>ปัจจัยทางด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>                                                                                                                                                       | <p>Pearson Correlation</p>                                                          |
| <p><b>สมมติฐานที่ 3</b></p> <p>ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>                                                                                                                                                       | <p>Pearson Correlation</p>                                                          |
| <p><b>สมมติฐานที่ 4</b></p> <p>ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>สอดคล้องกับสมมติฐาน</p>                                                                                                                                                       | <p>Pearson Correlation</p>                                                          |

### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่อความสำเร็จ ด้านความสามารถ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรให้ความสำคัญกับปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และพนักงานได้ปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อนำพาพนักงานและมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพลเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 712 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2554) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 30 หน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 29 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

| หน่วยงาน                                    | จำนวน<br>พนักงาน |
|---------------------------------------------|------------------|
| 1 คณะพลศึกษา                                | 18               |
| 2 คณะแพทยศาสตร์                             | 74               |
| 3 คณะศึกษาศาสตร์                            | 20               |
| 4 คณะทันตแพทยศาสตร์                         | 41               |
| 5 คณะมนุษยศาสตร์                            | 20               |
| 6 คณะวิทยาศาสตร์                            | 38               |
| 7 คณะวิศวกรรมศาสตร์                         | 34               |
| 8 คณะศิลปกรรมศาสตร์                         | 26               |
| 9 คณะสังคมศาสตร์                            | 35               |
| 10 คณะเภสัชศาสตร์                           | 23               |
| 11 บัณฑิตวิทยาลัย                           | 6                |
| 12 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์                | 4                |
| 13 สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา         | 9                |
| 14 สำนักหอสมุดกลาง                          | 55               |
| 15 สำนักคอมพิวเตอร์                         | 33               |
| 16 สำนักงานอธิการบดี                        | 131              |
| 17 คณะพยาบาลศาสตร์                          | 26               |
| 18 คณะสหเวชศาสตร์                           | 16               |
| 19 วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน    | 9                |
| 20 วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม          | 7                |
| 21 สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา            | 13               |
| 22 สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ                   | 12               |
| 23 ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา                    | 3                |
| 24 สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ     | 7                |
| 25 วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย                     | 10               |
| 26 คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร | 8                |
| 27 สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้                 | 9                |

ตาราง 29 (ต่อ)

| หน่วยงาน                                           | จำนวน<br>พนักงาน |
|----------------------------------------------------|------------------|
| 28 สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษแห่งชาติ        | 2                |
| 29 สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย                | 12               |
| 30 คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ | 11               |
| รวมทั้งสิ้น                                        | 712              |

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากรตามสูตรหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ. และ อังคณา สายยศ. 2538 : 260-261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 257 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 30 คน เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 287 คน จำนวน 30 หน่วยงาน ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ข้อที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิดโดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเกี่ยวกับเพศ ซึ่งแบ่งคำตอบออกเป็น เพศหญิง และเพศชาย โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิดโดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเกี่ยวกับเรื่องอายุของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิด โดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเกี่ยวกับเรื่องสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและเป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด และเป็นแบบคำถามที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด และเป็นแบบคำถามที่ถามเกี่ยวกับเรื่องรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม (Multiple Choice Questions) โดยระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงานกับผู้อื่น เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย คำตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำคัญกับองค์กร การยอมรับนับถือลักษณะงานที่ทำ เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้แบบคำถาม เพื่อถามถึงความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ 1. ด้านผลสำเร็จของงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้กลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง 30 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เบื้องต้น และทำการอธิบายให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้วจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลในแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences : SPSS)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล

1.1 การหาค่าความถี่และค่าร้อยละเพื่อวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่และเสนอผลเป็นร้อยละเพื่อทำการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในส่วนของตัวแปรที่เป็นนามบัญญัติ (Nominal Variable)

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อเป็นการวัดค่ากลางของข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่ากลางของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำนวณในส่วนตัวแปรที่เป็นตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อเป็นการหาค่าความแตกต่างของข้อมูลในการวัดค่ากระจายของข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่ากลางของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำนวณในส่วนตัวแปรที่เป็นตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

1.4 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของข้อมูลในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งคำนวณในส่วนตัวแปรที่เป็นตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

### 2. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ สูตร t-test Independent เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือ ค่า Brown-Forsythe (B)

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 310-311) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 3 4

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลได้ ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.99 และเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.01 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 26 ปี – 33 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.01 รองลงมาคืออายุ 34 ปี ขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และกลุ่มอายุ 18 ปี – 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 69.34 รองลงนามีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.94 รองลงนามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.41 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 อายุงาน ส่วนใหญ่อายุงานน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาอายุงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และอายุงาน 4 – 7 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 รองลงนามีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสามารถ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสามารถมากที่สุดด้านการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์อยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความรวดเร็วและถูกต้องของงานอยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การวิเคราะห์และสรุปงานอยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความแม่นยำ เชี่ยวชาญในการทำงานอยู่ในระดับความสามารถมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

#### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดด้านมีความสำคัญกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การยอมรับนับถืออยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีบุคลิกภาพดีมากด้านความตั้งใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การแสดงออกทางอารมณ์อยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ด้านผลสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.6** จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยทางด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำเชี่ยวชาญในการทำงาน ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน และความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .417 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน

ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .204 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการรับรู้และเข้าใจลักษณะงานได้รวดเร็วขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### ความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำ

ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .360 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน

ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านความรวดเร็วและถูกต้องของงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .348 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านความรวดเร็วและถูกต้องของงานสูงขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน

ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการวิเคราะห์และสรุปงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการวิเคราะห์และสรุปงานสูงขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



### ลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ท่ามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .421 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ท่าอยู่ในระดับแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .444 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับบุคลิกภาพดีมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### ความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน

#### การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .317 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์มากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### การแสดงออกทางอารมณ์

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านการแสดงออกทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านการแสดงออกทางอารมณ์มากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### **อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลความสำเร็จของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนี้

1.1 การวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2 การวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.3 การวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.4 การวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.5 การวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานมากขึ้นมองว่า ปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับความมั่นคงในหน้าที่การงานมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับ อารมณ์ ภุวิตยพันธ์ (2548 : 201 – 202) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินนั้นเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กร แต่ปัจจัยดังกล่าวอาจมิใช่สิ่งจูงใจเสมอไปปัจจัยหนึ่งที่อาจจะเป็นสาเหตุในการลาออกของพนักงานได้ก็คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ Career Path ความรู้สึกที่ว่า ตนเองไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนั้นการจัดทำ Career Path จะช่วยจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเห็นอนาคตในการทำงาน เห็นแนวโน้มโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือได้รับการเพิ่มมูลค่างานมิใช่ทำแต่งานที่มีลักษณะงานเหมือนเดิมหรือซ้ำซากจำเจตลอด

1.6 การวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถ

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ปัจจัยด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน ความแม่นยำเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปผล ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Reich (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน 2551 : 35-37 อ้างอิงจาก Reich, 1991) ได้ให้ความหมาย “ความสามารถ” ว่าเมื่อนำมาใช้ในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บางครั้งเรียกว่า “ขีดความสามารถ (competencies)” ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือ 1. ขีดความสามารถในการทำงานประจำ (routine production services) ซึ่งเป็นขีดความสามารถของผู้บริหารระดับกลาง-ล่าง พนักงานในระบบงานแบบสายพานการผลิตและพนักงานธุรกิจ 2. ขีดความสามารถซึ่งมีความชำนาญเฉพาะตัว (in-person services) 3. ความสามารถเชิงสัญลักษณ์และการวิเคราะห์ (Symbolic-analytic services) สามารถระบุปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการทำหน้าที่ประสานกิจกรรมแผนงานและโครงการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และกระบวนการพัฒนา “ขีดความสามารถ” ในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรต้องคัดเลือกพนักงานที่มีความถนัดเป็นต้นทุนเดิมอยู่แล้ว และนำมาฝึกอบรมและเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาให้เป็นขีดความสามารถในการทำงานในด้านนั้น ๆ ต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญธรส โล่สกุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

## 3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำคัญกับองค์กร การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมัลลิกา ดันสอน (2544: 194) ซึ่งกล่าวว่า แรงจูงใจคือความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา และสมบัติ กุสุมาวสี (122-129) กล่าวว่า การจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรมถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะมีผลกระทบอย่างมากในหลาย ๆ ด้าน เช่นการดึงดูดคนภายนอกให้อยาก/ไม่ยากเข้ามาสมัครงานกับองค์กร การดึงดูดรักษาบุคลากร

ภายใน การเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงานและขององค์กร รวมทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูซีย์ สมิทท์ไกร (2552 : 266 - 269) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมและความสำเร็จในการทำงาน ตามทฤษฎีความสามารถ 5 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการได้แก่ ความวิตกกังวล (anxiety) ความโกรธ (angry hostility) ความซึมเศร้า (depression) ความประหม่าอาย (self-Consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) และความอ่อนแอต่อความเครียด (vulnerability) บุคคลที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์สูงจะมีความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ ไม่ค่อยมีเหตุผลไม่สามารถควบคุมอารมณ์ความต้องการของจิตใจได้ และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความหวั่นไหวต่ำจะสามารถจัดการกับความต้องการ และอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสงบนิ่ง ผ่อนคลาย และสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 2 การเปิดเผยตนเอง (extraversion) ประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ ทำหน้าที่อบอุ่น (warmth) ชอบเข้าสังคม (gregariousness) กล้าแสดงออก (assertiveness) เต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) และอารมณ์แจ่มใส (positive emotion) บุคคลที่มีระดับการเปิดเผยตัวเองสูง มักจะชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความสนุกตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี และบุคคลที่มีการเปิดเผยตนเองน้อยมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (introversion) รักสันโดษ ชอบเป็นตัวของตัวเอง และไม่ชอบนำหรือตามใคร

องค์ประกอบที่ 3 การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมีจินตนาการ (fantasy) ความมีสุนทรียภาพ (aesthetics) ใฝ่ต่อความรู้สึกของตนเอง (feelings) ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ (actions) การเปิดกว้างทางด้านความคิด (idea) และการเปิดกว้างด้านค่านิยม (values) บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง มักจะมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ บุคลิกภาพด้านนี้มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับเรื่องการศึกษา และสติปัญญาแต่อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมจะเปิดรับประสบการณ์เสมอไป หรือในทางกลับกัน ผู้ที่มีความจำกัดทางด้านสติปัญญาก็สามารถมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ได้เช่นกัน

องค์ประกอบที่ 4 การเห็นตามผู้อื่น (agreeableness) ประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การยอมตาม (compliance) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (modesty) และความอ่อนโยน (tender-mindedness) บุคคลที่มีระดับของการเห็นตามผู้อื่นสูง จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ โดยที่จะเชื่อว่าผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบของสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีการเห็นตามผู้อื่นต่ำ จะเป็นที่ยึดถือความคิด และการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะมีความเคลือบแคลงในการกระทำและความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ข้อดีของบุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ก็คือ สามารถทุ่มเท และต่อสู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจหรือต้องการ

องค์ประกอบที่ 5 ความสำนึกผิดชอบ (conscientiousness) ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ ความมีสรรถนะ (competence) ความมีระบบระเบียบ (order) การยึดมั่นในหน้าที่ (dutifulness) การมุ่งความสำเร็จ (achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) และความสุขุมรอบคอบ (deliberation) บุคคลที่มีความสำนึกผิดชอบจะมีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่จะมีข้อเสียในด้านนี้คือ จะเป็นคนที่จริงจัง ระเบียบจัด และอาจเครียดได้ หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความสำนึกผิดชอบต่ำ มักจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคนไม่มีหลักการในการดำเนินชีวิต เพียงแต่ทำสิ่งใดไม่ค่อยสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรประเภทต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยควรสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน จูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเห็นอนาคตในการทำงาน เห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ หรือ Career Path อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม ถือปฏิบัติได้จริง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตามประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อระบบสวัสดิการมหาวิทยาลัยครินทรวิโรฒ
2. การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)





## บรรณานุกรม

- กัญธรส โล่สกุล. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546) *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2546) *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2538) *การวิเคราะห์เพื่อสถิติธุรกิจ : สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541) *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชูชัย สมิทธิไกร.(2552) *การสรรหา คัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2544) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน.(2551) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (2540) *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535) *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- พวงทอง ป้องภัย. (2540) *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544) *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : SK Booknet, 2544.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551) *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. (รู้เรา รู้เขา). แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 15 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก  
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน  
แตกต่างกัน. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2541) พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและโซเท็กซ์
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี : มิตรภาพปัตตานี
- สมบัติ กุสุมาวลี
- เสถียร คามิศักดิ์. (2549). การบริหารงานบุคคลระบบพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
รายงานการวิจัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เสถียร คามิศักดิ์ และคณะ. (2551). คู่มือการทำงานวิเคราะห์. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เสถียร อักษรชู. (2543). การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของ  
บุคลากร. รายงานการวิจัยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เสถียร อักษรชู. (2548). การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย  
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ . (2548) HR for non HR. กรุงเทพฯ : เอส อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารินห์ดา วุธีระ. (2549). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด  
(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร
- คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- วารสาร มธบ. สื่อสัมพันธ์ ประจำเดือน ธันวาคม 2552
- www.th.jobsdb.com.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป  
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป  
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”



คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของ  
พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิจัยของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

- |           |   |                                           |
|-----------|---|-------------------------------------------|
| ส่วนที่ 1 | ➡ | ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | ➡ | ปัจจัยด้านความสามารถ                      |
| ส่วนที่ 3 | ➡ | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน              |
| ส่วนที่ 4 | ➡ | ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ                       |
| ส่วนที่ 5 | ➡ | ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน      |

ส่วนที่ 1 ➡ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัว  
ของท่าน

- |                   |                                                           |
|-------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. เพศ            | 1) <input type="checkbox"/> ชาย                           |
|                   | 2) <input type="checkbox"/> หญิง                          |
| 2. อายุ           | 1) <input type="checkbox"/> 18 ปี - 25 ปี                 |
|                   | 2) <input type="checkbox"/> 26 ปี - 33 ปี                 |
|                   | 3) <input type="checkbox"/> 34 ปี ขึ้นไป                  |
| 3. สถานภาพ        | 1) <input type="checkbox"/> โสด                           |
|                   | 2) <input type="checkbox"/> สมรส / อยู่ด้วยกัน            |
|                   | 3) <input type="checkbox"/> หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ |
| 4. ระดับการศึกษา  | 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี              |
|                   | 2) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี                     |
|                   | 3) <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี              |
| 5. อายุงาน        | 1) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ปี                 |
|                   | 2) <input type="checkbox"/> 4 - 7 ปี                      |
|                   | 3) <input type="checkbox"/> 7 ปีขึ้นไป                    |
| 6. รายได้ต่อเดือน | 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000.- บาท          |
|                   | 2) <input type="checkbox"/> 10,000 - 15,000.- บาท         |
|                   | 3) <input type="checkbox"/> 15,001 บาทขึ้นไป              |

**ส่วนที่ 2** ➡ ปัจจัยด้านความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ..... ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจลักษณะงาน

รับรู้และเข้าใจได้รวดเร็ว : : : : : รับรู้และเข้าใจได้ช้า

5 4 3 2 1

2. ความแม่นยำ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ

มาก : : : : : น้อย

5 4 3 2 1

3. ความรวดเร็วและถูกต้องของงาน

ทันเวลาและถูกต้องเสมอ : : : : : ช้ากว่ากำหนด

5 4 3 2 1

4. ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปงาน

วิเคราะห์ สรุปงาน เพื่อนำไปแก้ไข : : : : : ขาดการวิเคราะห์และสรุปงาน

พัฒนา 5 4 3 2 1

5. ความสามารถในการสื่อสาร  
ถ่ายทอด

งานกับผู้อื่น

ให้ข้อมูลได้ครบถ้วน ลำดับเรื่องราว : : : : : อธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ  
ได้ดี ได้ยาก

5 4 3 2 1

**ส่วนที่ 3** ➡ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ..... ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พอใจมาก : : : : : ไม่พอใจเลย

5 4 3 2 1

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

มั่นคงมาก : : : : : ไม่มั่นคง

5 4 3 2 1

3. ความสำคัญกับองค์กร

มีความสำคัญมาก : : : : : มีความสำคัญน้อย

5 4 3 2 1

4. การยอมรับนับถือ

เป็นที่ยอมรับ : : : : : ไม่เป็นที่ยอมรับ

5 4 3 2 1

5. ลักษณะงานที่ทำ

พึงพอใจและมีความสุขกับงานมาก : : : : ไม่พึงพอใจและไม่ค่อยมีความสุข

-----

5 4 3 2 1

ส่วนที่ 4 ➡ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป  
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
คำชี้แจง :โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ..... ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

สามารถค้นหาปัญหาและแก้ไข : : : : ต้องให้ผู้อื่นร่วมแก้ปัญห  
ปัญหาได้ดี ไปด้วยเสมอ

-----

5 4 3 2 1

2. ความตั้งใจในการทำงาน

มีความตั้งใจในการทำงานสูง : : : : ทำตามหน้าที่ที่ได้รับ  
มอบหมาย

-----

5 4 3 2 1

3. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

พร้อมปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ : : : : ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

-----

5 4 3 2 1

4. การแสดงออกทางอารมณ์

เก็บความรู้สึก : : : : แสดงความรู้สึก

-----

5 4 3 2 1

5. ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

มีความกระตือรือร้นมาก : : : : มีความกระตือรือร้นน้อย

-----

5 4 3 2 1

ส่วนที่ 5 ➡ ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป  
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
คำชี้แจง :โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ..... ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1. ผลสำเร็จของงาน

เป็นไปตามเป้าหมาย : : : : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

-----

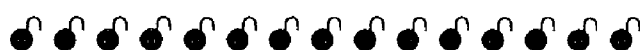
5 4 3 2 1

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

มีความก้าวหน้าตามสายงาน : : : : ไม่มีความก้าวหน้า

-----

5 4 3 2 1



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ





## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์  
ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นายเสถียร อักษรชู  
ตำแหน่ง บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางรังรอง สีทองดี  
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้วิจัย



## ประวัติย่อผู้วิจัย

1. นางวนิดา หมื่นอักษร หัวหน้าโครงการ  
 ตำแหน่งบุคลากร  
 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นางสาววิพรรณ สาสีผล ผู้ร่วมวิจัย  
 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 สังกัดสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

